

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FABIANO SUCHODOLAK BRAZ

A TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS

CURITIBA

2007

FABIANO SUCHODOLAK BRAZ

A TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito pela Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

CURITIBA

2007

TERMO DE APROVAÇÃO

FABIANO SUCHODOLAK BRAZ

A TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho
Universidade Federal do Paraná

Prof.^a Dr.^a Aldacy Rachid Coutinho
Universidade Federal do Paraná

Prof. Dr. Célio Horst Waldruff
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, ____ de Novembro de 2007.

Dedico esta monografia aos meus familiares, pela educação que me proporcionaram, apoio e incentivo, em todos os momentos da minha vida.

Agradeço, ainda, aos professores da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná e, em especial, ao Professor Doutor Wilson Ramos Filho, meu orientador, que indicou os caminhos que possibilitaram a realização deste trabalho.

Não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural, nada deve parecer impossível de mudar.

Bertolt Brecht

RESUMO

O processo de terceirização nas instituições bancárias brasileiras tem ocorrido, nos últimos anos, de forma gradual (e rápida, no entanto), alterando as relações trabalhistas e trazendo conseqüências à classe de trabalhadores ligados aos bancos. A presente pesquisa acadêmica busca estudar a origem de tal processo, sua implementação por parte das instituições financeiras, bem como de que forma tem afetado os trabalhadores, trazendo conseqüências tais como a precarização do emprego e das condições de trabalho. Além de tratar de questões teóricas atinentes ao tema da terceirização e, de modo específico, à utilização dessa prática nas instituições bancárias, tem-se, ao final desta monografia, uma análise de relatórios fiscais, produzidos, em 2006, pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, com o condão de verificar o processo de terceirização praticado pelos bancos e a atual situação, na prática, dos trabalhadores desse ramo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ASPECTOS HISTÓRICOS RELACIONADOS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS	9
2.1 O CAPITALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO	9
2.1.1 A Precarização do Emprego	15
2.2 A GESTÃO EMPRESARIAL NAS DÉCADAS DE 1980 E 1990	19
2.3 O TOYOTISMO E O INÍCIO DA TERCEIRIZAÇÃO	22
3 A TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS	29
3.1 ASPECTOS INICIAIS	29
3.2 ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM	34
3.3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA – RESPONSABILIDADES	38
3.4 A PRÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS	43
3.4.1 A Terceirização do Serviço de Vigilância Bancária	44
3.4.2 A Terceirização de Atividades-Fim nas Instituições Bancárias?	46
3.4.2.1 O <i>Back Office</i>	46
3.4.2.2 A Venda de Produtos Bancários por Empregados Terceirizados	48
3.5 AS SÚMULAS 239, 256 E 331 DO TST	50
3.5.1 As Súmulas 239 e 256 do TST	51
3.5.2 A Súmula 331 do TST	54
3.6 TERCEIRIZAÇÃO – VANTAGENS E DESVANTAGENS	57
3.7 DESTERCEIRIZAÇÃO?	62
3.8 UMA POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO HUMANISTA?	63
3.9 A ATUAL SITUAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS DO PAÍS	67
4 CONCLUSÃO	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	84

1 INTRODUÇÃO

Diante do que se tem visto acontecer, nos últimos anos, no âmbito da terceirização trabalhista, em nosso país, parece-nos de fundamental importância abordar o tema, buscando compreender os porquês da implantação dessa forma de trabalho, sua origem, desdobramentos e conseqüências, enfocando o estudo dessa prática nas instituições bancárias.

Com o intuito de tratar de alguns dos aspectos mais relevantes referentes ao tema, e, por óbvio, sem a pretensão de esgotá-lo, procurar-se-á, no decorrer deste trabalho, mostrar que o processo de terceirização de atividades, da forma como foi concebido e implantado no Brasil, oriundo do chamado toyotismo, trouxe vantagens apenas aos empregadores, diminuindo custos de forma geral. No entanto, quanto aos empregados, o que se percebe, cada vez mais, é a precarização das condições gerais de trabalho.

De modo introdutório ao tema, serão mencionados certos aspectos que podem ser considerados estruturais, por assim dizer, no que tange à implantação da terceirização, como, por exemplo, a questão do toyotismo.

Diante disso, tentar-se-á mostrar como se tem praticado, no país, a terceirização no âmbito das instituições bancárias, abordando aspectos tais como: a terceirização de atividades-fim dos bancos; a venda de produtos bancários por trabalhadores terceirizados; dentre outras questões atinentes ao tema.

Ainda, buscar-se-á vislumbrar uma maneira de se tentar tratar a questão da terceirização de uma forma que não traga simplesmente vantagens a empregadores, mas que possa, realmente, ser utilizada para casos específicos, pontuais, em que a especialização de atividades esteja presente. Nesse sentido, talvez seja possível imaginar uma possibilidade de terceirização de modo humanista.

Por fim, caberá a este estudo, também, questionar: quais são, atualmente, as condições de trabalho dos empregados terceirizados nas instituições bancárias brasileiras? A resposta será baseada em análises de relatórios fiscais produzidos pela

Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), no ano de 2006.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS RELACIONADOS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

Antes de se tratar, de modo específico, acerca da terceirização, buscar-se-á mencionar, de modo bastante breve e simplista, alguns aspectos anteriores à utilização dessa prática, tentando entender de que maneira foi iniciado tal processo, no âmbito das instituições bancárias, e como modificou a relação entre trabalhadores e empregadores.

Para tanto, nestas primeiras linhas, tratar-se-á de questões relacionadas, por exemplo, ao capitalismo e às transformações ocorridas no âmbito do trabalho, dentre as quais a precarização do emprego – talvez a mais visível delas.

Além disso, a gestão empresarial nas décadas de 1980 e 1990 também será objeto de estudo. Nesse sentido, tentar-se-á mostrar de que forma ocorreu o que se pode denominar de uma fragmentação de classe, aliada a uma rotinização do trabalho.

Ligada fortemente a tais questões, a idéia do toyotismo também será tratada, juntamente com a noção de início da prática da terceirização nos bancos.

Dessa maneira, como dito, tem-se como objetivo inicial, nos primeiros tópicos deste estudo, relatar aspectos históricos que se relacionam com o processo de terceirização, de modo geral, e, é claro, guardam vínculo também com a forma com que essa prática foi introduzida – e é utilizada, hoje – nas instituições bancárias.

2.1 O CAPITALISMO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

Primeiramente, faz-se necessário buscar uma idéia mínima, um conceito inicial acerca do capitalismo.¹ Luc Boltanski e Ève Chiapello procuram conceituá-lo como

¹ Não caberá a este estudo aprofundar o debate acerca da questão, por não ser objeto específico desta monografia.

sendo uma “exigência² de acumulação ilimitada de capital mediante meios formalmente pacíficos”.³ Citando Fernand Braudel, os autores procuram, ainda, diferenciar capitalismo e economia de mercado. Nesse sentido, a economia de mercado ter-se-ia constituído passo a passo, sendo anterior à aparição da norma de acumulação ilimitada do capitalismo. Além disso, pode-se dizer que a acumulação capitalista só se submete à regulação do mercado na medida em que é possível vislumbrar a obtenção de certos benefícios. Assim, o reconhecimento das qualidades dos benefícios do mercado e da aceitação das regras de que depende seu funcionamento “harmonioso” podem ser entendidos como uma forma de autolimitação do capitalismo.

Uma outra possível forma de considerar o capitalismo seria relacionando-o ao regime salarial. Nesse sentido, tanto Marx como Weber situam tal forma de organização do trabalho como central na definição do capitalismo. Aqui, poder-se-ia falar, em teoria, que o trabalhador assalariado é livre para recusar-se a trabalhar nas condições ditadas pelo capitalista. Este, por outro lado, também é livre, da mesma forma, para não fornecer empregos nas condições solicitadas pelos trabalhadores. No entanto, resta claro que essa relação é de grande desigualdade, na medida em que é impossível ao trabalhador sobreviver por muito tempo desempregado. Na realidade, há, por assim dizer, uma ilusão de liberdade, tendo em vista que não é possível ao trabalhador, diante das necessidades, deixar de vender sua força de trabalho.

Cabe mencionar, aqui, que, para Giovanni Alves, nesse sentido, contemporaneamente, a partir dos anos 80 principalmente, podem ser percebidas certas “alterações importantes na forma de ser da classe dos trabalhadores

² Cabe dizer, aqui, que não se trata, em verdade, de uma “exigência”, por assim dizer, tendo em vista que parece mais razoável tratar o capitalismo como sendo uma relação, um sistema. No entanto, a expressão é utilizada, na medida em que se concebe um conceito de capitalismo com base na noção de que, para o capitalista, há tal “exigência” de acúmulo ilimitado de capital. Ou seja, na visão de quem possui os meios de produção, de quem é o empregador, o capitalista, nesse sentido, existiria tal idéia. Algumas das acepções para o vocábulo “capitalismo”, segundo, por exemplo, o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa dão conta de que é um “sistema social em que o capital está em mãos de empresas privadas ou indivíduos que contratam mão-de-obra em troca de salário”, sendo que existe “um principal objetivo de adquirir lucro”.

³ BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S. A. 2002, p. 35: “(...) exigencia de acumulación ilimitada de capital mediante medios formalmente pacíficos”.

assalariados”.⁴ Diante do que se pode denominar de um novo complexo de reestruturação produtiva, que “busca constituir um novo patamar de acumulação capitalista em escala planetária e tende a debilitar o mundo do trabalho”,⁵ pode-se notar que a inserção de novas práticas de trabalho, tais como a terceirização, trazem consigo um forte aspecto relacionado à precarização dos empregos.

Na verdade, com o capitalismo, vê-se que o trabalhador perde a propriedade sobre o resultado do seu trabalho e a possibilidade de ter uma vida, por assim dizer, para além da subordinação. De outro lado, os capitalistas encontram-se num processo sem fim e insaciável, totalmente abstrato e dissociado da satisfação de necessidades de consumo. Para esses dois protagonistas – trabalhadores e capitalistas – deve haver justificativas para a adesão ao processo capitalista.

Boltanski e Chiapello consideram que o chamado “espírito do capitalismo” seria “a ideologia que justifica o compromisso com o capitalismo”.⁶ Tal idéia de compromisso, atualmente, passa por uma crise, amenizada por uma redução de suas justificativas, tendo-se uma argumentação mínima em termos de uma necessária submissão às leis da economia.

Na análise de Weber, o dito espírito do capitalismo estaria relacionado ao conjunto de elementos éticos que inspiram os empresários nas suas ações a favor da acumulação de capital. Boltanski e Chiapello citam que parece ter sido W. Sombart quem, pela primeira vez, utilizou-se da expressão “espírito do capitalismo”.⁷ Em Sombart, no entanto, tal noção estaria mais ligada ao homem de negócios, diferentemente do que ocorre em Weber, que insiste mais numa idéia de ética do trabalho.

Pode-se dizer que, para cada momento histórico, o espírito do capitalismo se manifesta ligado a evidências no que diz respeito às “boas” ações que serão realizadas, no sentido de se obter benefícios e legitimidade para tais ações. Nesse sentido, poder-

⁴ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo, Boitempo Editorial, 2005, p. 16.

⁵ *Idem*.

⁶ BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Op. cit.*, p. 41: “Llamamos espíritu del capitalismo a la ideología que justifica el compromiso con el capitalismo”.

⁷ Na obra *Capitalisme moderne*.

se-ia falar acerca da existência de diferentes etapas históricas do espírito do capitalismo – comentadas, rapidamente, a seguir.

Assim, no chamado “primeiro” espírito do capitalismo, ter-se-ia uma associação com a figura do burguês. Neste momento, haveria uma vinculação a modalidades do capitalismo basicamente do tipo familiar, numa época em que não se buscava, de modo geral, o gigantismo, por assim simplistamente dizer, salvo raras exceções. Aqui, proprietários e patrões eram pessoalmente conhecidos pelos empregados e o destino da empresa relacionava-se fortemente a laços tais quais de uma família.

No dito “segundo” espírito do capitalismo, haveria uma organização em torno da figura central do diretor. Ter-se-ia um capitalismo de grandes empresas, trazendo consigo a burocratização e a ampla utilização de quadros cada vez mais diplomados. As empresas, aqui, desligar-se-iam da noção de família.

Já no “terceiro” espírito do capitalismo, poder-se-ia falar acerca de uma idéia de capitalismo “mundializado”, globalizado, com novas tecnologias, características de modo mais freqüente mencionadas quando se busca definir o capitalismo contemporâneo. Nesse sentido, há que se mencionar a força das chamadas empresas multinacionais. Nas palavras de Wilson Ramos Filho:

De fato, talvez os mais importantes agentes da nova ordem internacional, capitalista, global, sejam as corporações transnacionais, pois a produção, o comércio e as finanças são, cada vez com maior intensidade, organizados dentro de um fundamento transnacional, objetivando colher o máximo avanço econômico num mundo mais competitivo.⁸

Ainda quanto ao capitalismo e suas mudanças no decorrer do tempo, citando Paulo Freire, Aldacy Rachid Coutinho assevera:

É certo que algo mudou, para pior; o homem está mais egoísta, o capitalismo mais selvagem, numa [...] reedição intensificada ao máximo, mesmo que modificada, da medonha malvadez [...]. O sistema capitalista alcança no neoliberalismo globalizante o máximo de eficiência de sua malvadez intrínseca [...] insensível a todo reclamo das gentes e apenas aberta à gulodice do lucro'.⁹

⁸ RAMOS FILHO, Wilson. *O fim do poder normativo e a arbitragem*. São Paulo: LTr, 1999, p. 81.

⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Direito do Trabalho de Emergência*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, a. 30, n. 30, 1998, p. 120.

Diante disso, outro importante aspecto a ser aqui considerado relaciona-se aos discursos da gestão empresarial, nas décadas de 1980 e 1990.¹⁰ Tal fato vincula-se, de modo profundo, às transformações pelas quais tem passado o espírito do capitalismo nos últimos anos. Trata-se de uma nova representação da empresa e do processo econômico, de um discurso legitimador de ações que tragam perspectivas de desenvolvimento pessoal, de um futuro diferente (e melhor, ao menos em princípio).

Nesse sentido, nota-se que um dos elementos característicos da literatura de gestão empresarial é a permanente preocupação com a mobilização e a motivação das pessoas. Chega-se a dizer que o salário, por si só, constitui uma escassa compensação se não acompanhada de uma sensação de que o trabalho contribui para o bem-estar geral. Há uma importante preocupação em dar um sentido ao sistema salarial, um espírito ao capitalismo.

Assim, a gestão empresarial das décadas de 1980 e 1990 liga-se à idéia de uma grande quantidade de novas formas de organização que se afastem da noção de princípios hierárquicos, prometendo, por outro lado, igualdade formal e respeito às liberdades individuais.

É nesse quadro que surge, fortemente, a noção de subcontratação, de terceirização, de empresas em rede. Nessa medida, fala-se em terceirização de tudo o que não fizer parte da dedicação principal da empresa. Tal procedimento ocorre, muitas vezes, por meio de antigos trabalhadores assalariados que (sem alternativas) acabam por montar sua própria empresa.

A partir desse momento, quanto às instituições bancárias,¹¹ fala-se também em uma forte utilização da terceirização de atividades, em paralelo ao que ocorre com as empresas que, de modo geral, passam a recorrer a prestadores de serviços, para que não seja mais necessário fazer a gestão de atividades que não tenham relação com a atividade principal. Tais modificações permitem que se faça mais com menos, reduzindo as equipes de direção e possibilitando também baixar os chamados custos fixos. Nesse sentido, de acordo com Aldacy Rachid Coutinho:

¹⁰ Em tópico adiante, voltar-se-á à questão.

¹¹ O tema da terceirização nas instituições bancárias será tratado, de modo específico, em capítulo posterior.

A acirrada competição num mercado globalizado, no qual a produtividade determina a própria sobrevivência da atividade produtiva, importa uma alteração na organização, nos processos produtivos, com *reengenharia*, *downsizing*, *administração japonesa de qualidade total* [...], sempre minimizando os custos e maximizando os resultados [...].¹²

Ainda, voltando à questão das empresas transnacionais, despreocupadas com as fronteiras, por assim dizer, procuram focar atenção em locais que tragam melhores condições, menores custos operacionais. Segundo Patrícia Catharino, nesse sentido, notam-se como fatores de relevância, “o custo da mão-de-obra, incluindo salário, encargos sociais, tributação e a flexibilização da legislação”.¹³ Contudo, tais aspectos – dentre os quais especificamente a terceirização de atividades – na visão de Rodrigo de Lacerda Carelli, acabam por “aumentar a distância e a desigualdade entre os trabalhadores, prejudicando a regra isonômica”.¹⁴

Outro aspecto a ser comentado relaciona-se à questão de que o tempo já não mais é o chamado “tempo diferido”, mas o dito “tempo real”, ou seja, as decisões – principalmente aquelas ligadas a grandes empresas, multinacionais – são tomadas de modo quase imediato, por assim dizer. Diante disso, para Wilson Ramos Filho:

O mercado de trabalho valoriza cada vez mais os executivos com capacidade de tomar decisões imediatas, como se pode verificar nas grandes bolsas de valores, em que as decisões sobre comprar e vender as mesmas ações em vários pontos do planeta ao mesmo tempo podem criar fortunas ou arruinar gigantes econômicos em poucas horas. O tempo não é mais o mesmo.¹⁵

Nessa medida, tenta-se otimizar o tempo¹⁶ também no âmbito propriamente do trabalho. Além disso, nota-se que, em busca de “competitividade”, opta-se pela prática

¹² COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p. 107.

¹³ CATHARINO, Patrícia. *As instituições financeiras e a terceirização*. São Paulo: Textonovo Editora, 2005, p. 30.

¹⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra – Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 28.

¹⁵ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.*, p. 83.

¹⁶ Aqui, insere-se um das características vinculadas ao toyotismo – tema que será estudado em tópico posterior.

da terceirização – em empresas dos mais diversos ramos, incluindo-se as instituições bancárias – fazendo com que, de modo geral, sejam diminuídos os custos. No entanto, mercê de todo esse processo, vê-se a precarização das condições gerais de trabalho dos cidadãos. Nas palavras de Maria da Graça Druck, pode-se dizer que há “*uma quádrupla precarização*: do trabalho, da saúde dos trabalhadores, do emprego e das ações coletivas”.¹⁷

No próximo tópico, após essas rápidas considerações, passaremos a analisar, de modo mais específico, a questão da precarização do emprego.

2.1.1 A Precarização do Emprego

Parece não restarem dúvidas acerca de que, diante das modificações ocorridas no âmbito do trabalho, há que se falar em uma precarização do emprego, de modo geral. Nessa medida, vários são os efeitos sobre o conjunto da estrutura social, podendo-se mencionar, por exemplo, uma fragmentação do mercado de trabalho, formando-se um mercado duplo, por assim dizer: de um lado, uma mão-de-obra estável, qualificada, beneficiada por um nível salarial relativamente elevado; de outro, uma mão-de-obra instável e com pouca qualificação, e, em geral, prestando serviços.

Nesse sentido, segundo Giovanni Alves:

[...] foi a partir dos anos 80, a ‘década neoliberal’, que se tornou clara a situação de debilitação do mundo do trabalho. O resultado histórico da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho é deveras impressionante: instaurou-se um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas. [...] nos anos 90, um espectro ronda o capitalismo mundial – o espectro das novas formas de exclusão social – e surgem novas clivagens de desigualdades, uma nova pobreza no interior do centro capitalista.¹⁸

¹⁷ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, p. 11.

¹⁸ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 18-19.

Percebem-se, portanto, mudanças significativas relacionadas às desigualdades no mundo do trabalho. Mas, afinal, o que é precarizar? Aqui, várias são as possibilidades de se abordar o assunto. Inicialmente, pode-se dizer que, na medida em que se fragmenta o mercado de trabalho, conforme mencionado anteriormente (dividindo-o entre uma pequena elite de trabalhadores, de um lado, e uma grande massa com pouca qualificação, de outro), está-se a beneficiar alguns poucos, em detrimento da grande maioria. A precarização, então, já se mostra presente no âmbito da exclusão social a que ficam submetidos os trabalhadores. Além disso, é notada em vários outros aspectos. A partir principalmente da década de 1980, segundo Maria da Graça Druck, vê-se:

[...] o tempo do trabalho parcial, contratos por tempo determinado, trabalho temporário, trabalho a domicílio, subcontratação e outros. [...] Esta situação transforma quantitativa e qualitativamente a exclusão social no Primeiro Mundo. Trata-se de um processo que deixa esses países cada vez mais parecidos com algumas das nações do Terceiro Mundo. [...] No caso dos países periféricos, tem-se o aprofundamento da exclusão, que agora é caracterizada por uma regressão; isto é, aqueles que já foram incluídos, que tiveram oportunidade de emprego, acabam por perdê-lo e deixam de lhe ter acesso.¹⁹

Conforme já citado, cada vez mais transparece a distinção que ocorre no âmbito do trabalho assalariado, restando claro: “[...] por um lado, a sua precarização (e desqualificação) contínua (e incessante), e, por outro, as novas especializações (e qualificações) de segmentos da classe dos trabalhadores [...]”.²⁰ Nessa medida, deve-se mencionar, aqui, a existência de uma concentração de desvantagens duradouras advindas dessa precarização no âmbito de determinadas camadas da população, o que acelera os chamados processos de exclusão. Boltanski e Chiapello, citando C. Dejours²¹, exemplificam tal situação mencionando fatos ocorridos na França, onde pôde-se perceber que:

A terceirização em cascata conduz à constituição de uma ‘reserva’ de trabalhadores condenados a uma precariedade constante, a uma remuneração

¹⁹ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 34.

²⁰ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 23.

²¹ Em sua obra *Souffrance em France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

muito baixa e a uma flexibilidade alucinante no emprego, obrigando-os a ir de uma empresa a outra, de uma obra a outra [...].²²

Além disso, chegam a tratar de casos em que há contratação de trabalhadores estrangeiros, sem permissão de residência ou de trabalho, e, certas vezes, inclusive com problemas de saúde.

Pode-se dizer que tal situação é resultado do citado processo de exclusão (ou de seleção) que se origina nas novas práticas de gestão de pessoas nas empresas. O freqüente recurso à terceirização, ou ao trabalho dito interino, tem tido o objetivo de eliminar, nas grandes empresas, os trabalhos mais duros e menos qualificados, que se mostravam como fontes de conflito e de problemas no que tange à gestão da mão-de-obra. Nessa medida, nota-se que a capacidade de adaptação tem sido grandemente utilizada nos critérios de seleção. Tal capacidade, numa lógica de “flexibilidade”, pressupõe uma série de compromissos e rupturas frente a tarefas variadas e em diferentes empregos. Surge, aqui, um outro problema, relacionado à competição existente entre os trabalhadores. Quanto a esse aspecto, Aldacy Rachid Coutinho cita:

Numa estrutura de sociedade em que se alardeia a quatro cantos que os empregos estão em extinção, que as novas relações serão precárias, cada um por si deve lutar para mostrar que é melhor. O conflito deixa de ser com o empregador e passa, sob a forma mascarada, a ser com o igual, o trabalhador, o excluído. O trabalhador-vencedor é co-partícipe com o capital-vencedor, numa cooptação alienante. A competição entre os iguais é louvada, salutar, dizem. [...] Há total reprovação aos fracassados, pouco importando a causa, culpabilizando o pobre pela pobreza, o desempregado pela incapacidade de ter emprego, o analfabeto por não saber ler.²³

Com isso, na medida em que as empresas passam a se organizar, de modo a substituir um contrato dito laboral por um contrato mercantil, firmado com um prestador de serviços, vê-se a possibilidade de livrarem-se, supostamente, das chamadas restrições impostas pelo direito do trabalho, que regulamentam as condições mínimas para os trabalhadores. Nesse sentido, percebe-se que os chamados terceirizados são

²² BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Op. cit.*, p. 322: “La subcontratación en cascada conduce a la constitución de una ‘reserva’ de trabajadores condenados a una precariedad constante, a una muy baja remuneración y a una flexibilidad alucinante en el empleo, obligándolos a ir de una empresa a otra, de una obra a otra (...)”.

²³ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p. 119.

submetidos, muitas vezes, a contratos precários e, em geral, não dispõem de recursos necessários para pressionar ou resistir a seus empregadores, principalmente em demandas que ultrapassem, por assim dizer, o marco legal.²⁴

O desenvolvimento da terceirização, com a precarização do trabalho, traz consigo uma idéia de que “não se deve pagar mais do que o tempo realmente trabalhado”,²⁵ eliminando-se qualquer tempo “morto”, ou seja, os descansos parcialmente integrados anteriormente numa definição de jornada de trabalho justa.

Estudando algumas empresas do complexo petroquímico na Bahia dos anos 90, Maria da Graça Druck conclui ser evidente o nível de precarização existente nas chamadas terceirizadas, comprovado por quatro grandes grupos de indicadores, quais sejam:

O nível mais baixo de qualificação da mão-de-obra juntamente com a falta de treinamento; as políticas de gestão de pessoal, discriminatória, dispensando um tratamento diferenciado entre os empregados fixos, temporários e prestadores de serviços; os níveis de remuneração mais baixos em relação às empresas contratantes, indicados sobretudo pelos parcos benefícios concedidos; e o descumprimento das obrigações trabalhistas mais elementares, com destaque para a falta de registro em carteira.²⁶

Tais características, ligadas à idéia do toyotismo, relacionam-se com uma tendência de que a força de trabalho jamais seja improdutiva, podendo ser, simplesmente, afastada a partir do momento em que a demanda diminuir.

A seguir, far-se-á um rápido estudo acerca da gestão empresarial nas décadas de 1980 e 1990, voltando-se a tratar, por exemplo, da fragmentação de classe dos trabalhadores, bem como de uma nova rotinização do trabalho, características ligadas fortemente à noção de toyotismo (que, por sua vez, será, em seguida, estudada).

²⁴ Mais à frente, tratar-se-á das questões legais atinentes à terceirização.

²⁵ BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Op. cit.*, p. 347: “(...) no pagar más que el tiempo realmente trabajado.”

²⁶ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 203.

2.2 A GESTÃO EMPRESARIAL NAS DÉCADAS DE 1980 E 1990

Para Giovanni Alves, as mudanças do trabalho e a fragmentação de classe são resultados de processos sócio-históricos estruturais, de longa duração, de acumulação capitalista. Assim, desde meados da década de 1970, passa a existir uma nova divisão internacional do trabalho, modificando a composição do proletariado nos principais países capitalistas desenvolvidos.

Nesse sentido, houve:

[...] uma cisão na estrutura da classe operária, entre seu núcleo produtivo, constituído pelos operários ‘polivalentes’, com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos, e os demais operários industriais, o subproletariado tardio, que são incorporados à periferia da produção, em sua maioria com empregos precários, temporários e com níveis de salário inferiores.²⁷

Dessa forma, há que se falar em uma “tendência de constituição de um mercado de trabalho ‘dual’, adequado à lógica do toyotismo”.²⁸

A denominada subproletarização tardia constitui-se de trabalhadores assalariados em tempo parcial, temporários ou subcontratados, terceirizados, tanto na indústria como também nos serviços. O que se percebe é uma tendência a predominar o que se pode denominar “informalização” nas relações de trabalho, o que denota, na realidade, uma grande precariedade das condições de trabalho do assalariado. Acerca do citado processo de informalização, Aldacy Rachid Coutinho menciona dados²⁹ obtidos junto ao DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos):

O número de empregadores, em percentual da população ativa, mantém-se intacto desde 1980. Há, no entanto, uma sensível alteração nas condições de ocupação da população ativa. O número de pessoas no emprego formal cai de 53,8%, no segundo trimestre de 1991, para 46,9%, no quarto trimestre de 1997

²⁷ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 70.

²⁸ *Idem.*

²⁹ Cabe reforçar que o artigo em questão foi publicado no ano de 1998.

e, no mesmo período, o percentual dos trabalhadores informais e autônomos sobe, respectivamente, de 20,8% para 24,6% e de 20% para 23,3%. O número de autônomos em São Paulo, por exemplo, cresceu de 1985 a 1997 em 73,5%, sendo que 35% prestam serviços a empresas [...]. É a informalização, a precarização do mercado de trabalho.³⁰

Na medida em que se tem um aumento da terceirização, vê-se um indicativo da chamada subproletarização tardia, tendo em vista que a precariedade do emprego e do salário caracteriza, de certa forma, a condição do trabalho assalariado relacionado, muitas vezes, a pequenas empresas em torno de grandes multinacionais. Mais uma vez, aqui, vê-se, de um lado, operários polivalentes, autônomos, e de outro, trabalhadores em situações precárias, temporários, com baixíssimos níveis salariais.

Faz-se necessário, aqui, esclarecer a existência de duas situações diferentes (e correlacionadas, no entanto), que são: a precarização dos empregos; e a precarização dos salários dos trabalhadores. Esta, de fácil entendimento, relaciona-se à questão de que o nível salarial dos trabalhadores é precário, ou seja, recebe-se monetariamente menos. A busca pela redução de custos nas empresas reflete, claramente, uma diminuição salarial. Já quanto à precarização dos empregos, é percebida na medida em que as condições de trabalho são degradantes. Nesse aspecto, Maria da Graça Druck menciona alguns dos problemas encontrados:

[...] as denúncias mais recorrentes são exatamente sobre o não recolhimento do FGTS pelas terceiras, o atraso no pagamento de salários, a falta de registro – carteira assinada –, as péssimas condições de transporte ou mesmo a inexistência de transporte coletivo providenciado pela empresa, dentre outros. Sobre a segurança e a saúde, as denúncias mais frequentes se referem à desproteção destes trabalhadores ante situações de risco, inexistência de acompanhamento médico através de exames periódicos e falta de treinamento básico [...].³¹

Dessa maneira, no Brasil dos anos 80, percebe-se uma certa rebeldia operária contra tais novas condições de superexploração do trabalho e também contra a subordinação operária frente às intervenções estratégicas do capital na produção. Assim, diante de uma nova situação política no Brasil da época, com a pressão operária de massas, buscou-se modificar o antigo controle da força de trabalho baseado no

³⁰ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p. 109-110.

³¹ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 199.

velho despotismo. Surgem, assim, novas formas de controle do trabalho, ligadas à lógica do toyotismo, como um modo de organização da produção e do processo do trabalho com base no envolvimento ativo dos operários.

No que concerne à chamada “nova rotinização do trabalho”,³² pode ser considerada como um processo de desqualificação do trabalhador, ao mesmo tempo em que se busca padronizar o trabalho. Além disso, nota-se uma grande rotatividade do trabalho e também um maior controle do capital. Sobre a noção de rotinização, padronização do trabalho, nota-se que “o trabalhador é orientado para operar como um computador, como uma máquina (*to act as a computer, as well as a machine*), de modo cada vez mais atomizado e individualista”.³³

Ainda nos anos 80, no Brasil, passou-se a vislumbrar um modo de descentralização produtiva – a terceirização – como um componente da flexibilização produtiva voltada para a diminuição, a racionalização dos custos, conforme já mencionado. Além disso, “é o impulso à descentralização produtiva nos anos 90 que irá proporcionar, com maior amplitude (e intensidade), a desconstrução do mundo do trabalho no Brasil [...]”.³⁴

Diante dessas características, vê-se que as empresas buscam se reorganizar, por assim dizer, modificando-se as relações trabalhistas e fazendo com que os trabalhadores tenham que se adaptar a tais novas modalidades de flexibilização. Para Dora Maria de Oliveira Ramos:

A busca do aumento da produtividade levou as empresas, ainda, a um processo de especialização crescente e à contratação de terceiros para tudo que pudesse desviá-las de sua atividade principal. Nesse processo, a empresa moderna deixa de ser um grande conglomerado vertical, em que todos os elementos integrantes do setor produtivo estão nela concentrados, para transformar-se em uma célula ‘enxuta’, altamente especializada e voltada para o aumento da produtividade [...].³⁵

³² Expressão utilizada por Giovanni Alves. *Op. cit.*, p. 139.

³³ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.*, p. 88.

³⁴ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 157.

³⁵ RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Terceirização na Administração Pública*. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

No que tange à citada idéia de “produção enxuta” (ou “célula enxuta”), tem-se, nas palavras de Ciro Pereira da Silva, que:

[...] nada mais é do que a busca da competitividade por meio da redução de custos e tempo de produção, além da eliminação de ativos onerosos, o que ocorre com a transferência de atividades de pouca correlação com o produto final para terceiros, mantendo em suas mãos apenas o *core business*, o seu negócio principal, o seu produto final.³⁶

Nessa medida, nota-se que as empresas buscam, cada vez mais, diminuir custos e, em nome da “competitividade”, agravam-se as condições gerais de trabalho dos empregados. Diante desse quadro, fala-se acerca de um novo modo de produção, o chamado toyotismo, que traz consigo muitas das características mencionadas nesta seção (frise-se, aqui, o papel importante da terceirização). No próximo tópico, serão estudadas algumas das principais características desse modo de produção toyotista, focando-se em seus aspectos essenciais, que o enquadram como algo diferente, inovador, em princípio, mas que traz aos trabalhadores inúmeros complicadores, por assim dizer. Essas e outras questões correlatas serão tratadas a seguir.

2.3 O TOYOTISMO E O INÍCIO DA TERCEIRIZAÇÃO

O toyotismo, a partir dos anos 80, passa a assumir uma posição de objetivação universal da categoria da flexibilidade. Vinculado ao capitalismo japonês, tem, como aspectos essenciais, entre outros, os protocolos organizacionais e institucionais voltados para uma nova forma de capturar a subjetividade operária pela lógica do capital. Esses princípios organizacionais, por assim dizer, foram adotadas por várias empresas transnacionais, tanto nos Estados Unidos, quanto na Europa, Ásia e América Latina, principalmente no setor industrial, mas também no de serviços.

³⁶ SILVA, Ciro Pereira da. *A terceirização responsável*. São Paulo: LTr, 1997, p. 20.

Segundo Giovanni Alves, um dos principais objetivos do toyotismo é o de aumentar a acumulação de capital, fazendo com que se incremente a produtividade do trabalho. Também no campo organizacional, vê-se que o toyotismo propicia, com um forte poder ideológico, apelos à administração participativa, trazendo uma idéia de sindicalismo de participação e os chamados CCQ's (Círculos de Controle e Qualidade). Percebe-se, portanto, nesse aspecto, mais uma característica central do toyotismo, que é a vigência da “manipulação” do consentimento operário, dentro de um conjunto de modificações, alterações, inovações nos campos organizacionais, institucionais e relacionais. Fala-se, também, em outras palavras, na “era da ‘Qualidade Total’, das ISO 9000 [...], do padrão de qualidade, da reengenharia [...], conhecida como a era do *toyotismo*”.³⁷

Outro importante aspecto a ser destacado quanto ao toyotismo e seus princípios relaciona-se ao chamado *just-in-time*, que poderia ser entendido como uma forma de gestão pelos estoques. Nesse sentido, poder-se-ia falar acerca de uma idéia de “fábrica mínima e de administração pelos olhos”.³⁸ Ou seja, os estoques estariam sempre relacionados à quantidade de demanda das empresas. Buscar-se-ia, portanto, manter estoques mínimos, utilizando-se de mão-de-obra necessária apenas para tanto e, somente quando fosse preciso, na existência de uma demanda, recorrer-se-ia à contratação, em geral terceirizada, de mais mão-de-obra. O princípio do *just-in-time* relaciona-se, também, à já mencionada idéia de “rotinização” e “padronização” das tarefas e do trabalho, que passa a ser intensificado, buscando-se eliminar o dito tempo ocioso da produção.

Patrícia Catharino menciona que a principal característica do toyotismo é a flexibilidade, “[...] presente em todos os aspectos, da produção à organização do trabalho”.³⁹ Nessa medida, fala-se em flexibilidade do trabalho e das relações trabalhistas. Passa-se a considerar bom empregado aquele que tem a capacidade de se adaptar a diferentes situações, que é flexível e consegue trazer resultado para a

³⁷ RAMOS FILHO, Wilson. *Op. cit.*, p. 88.

³⁸ As expressões “fábrica mínima” e “administração pelos olhos” são utilizadas também por Giovanni Alves. *Op. cit.*, p. 49.

³⁹ CATHARINO, Patrícia. *Op. cit.*, p. 33.

empresa, estando disponível e tendo habilidades para trabalhar no setor em que se fizer necessário, no momento em que for preciso. Assim, passa a existir também uma concorrência entre os trabalhadores, diante da possibilidade do desemprego.⁴⁰

Quanto à idéia de *flexibilização das relações laborais*,⁴¹ Ophir Cavalcante Junior citando um conceito de Rosita Sidrim Nassar, entende ser “[...] o conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento”.⁴² Vê-se que o toyotismo busca, também, tal forma de flexibilidade, na medida em que insere, fortemente, por exemplo, a idéia de terceirização de atividades, modificando, nessa medida, as tradicionais formas de contratação de trabalhadores.

No que tange à captura do consentimento do operário do toyotismo, uma das principais estratégias utilizadas estaria relacionada às estruturas ditas “estimulantes” dos mercados internos, do emprego vitalício e dos novos sistemas de pagamento, como por exemplo, o salário por antigüidade, os bônus de produtividade e a participação nos lucros e resultados.

Com o início dos anos 90 e as transformações neoliberais, vê-se um novo impulso no complexo de reestruturação produtiva no Brasil, que é percebido fortemente, por exemplo, no ramo da indústria automobilística. Dentre outras características, percebe-se uma nova flexibilidade da produção, tanto no espaço intra-empresa bem como nas relações entre as empresas, surgindo, ainda, novas estratégias de subcontratação, de terceirização. Aqui, pode-se falar no surgimento de algo de fundamental importância na produção capitalista, ligado a uma nova logística da cadeia produtiva, tendo como principal exemplo a mencionada idéia de terceirização, o que possibilita às empresas criarem um novo patamar de valorização, por assim dizer. Parece importante mencionar, também, que essas possibilidades de mudanças no complexo de reestruturação produtiva vinculam-se a uma derrota política e ideológica

⁴⁰ Conforme mencionado no item 2.1.1.

⁴¹ Não se irá, aqui, discutir o tema, que, pela importância, não poderia ser debatido em poucas linhas. A idéia é, tão-somente, mencionar um conceito, uma noção de flexibilização no Direito do Trabalho, relacionando-a à terceirização.

⁴² CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTr, 1996, p. 33.

do trabalho, o que ocorreu, por exemplo, no Japão (berço do toyotismo) dos anos 50, com a derrota do sindicalismo industrial de classe, imprescindível para que fosse possível implantar satisfatoriamente as novas estratégias vinculadas à lógica toyotista.

Nas palavras de Henrique Macedo Hinz:

Essa nova realidade administrativa fez com que as empresas alterassem o modo de organização do trabalho, pelo que adotaram o método *toyotista* de produção, segundo o qual a verticalização da produção passou a ser substituída pela horizontalização da mesma, criando uma rede de produtores e fornecedores.⁴³

Dessa maneira, com a implantação do chamado toyotismo, como mencionado, desponta - como uma de suas principais características – a freqüente utilização da terceirização, vinculada a uma noção de descentralização produtiva, de deslocalização industrial. Tal procedimento de terceirização aparece como uma estratégia das corporações transnacionais, inicialmente, no sentido de possibilitar uma maior valorização, desenvolvendo-se, assim, novas redes de subcontratação, o que é, sem dúvida, um componente central do toyotismo.

Do ponto de vista do mundo do trabalho, a terceirização traz inúmeras dificuldades, no sentido de que constitui um verdadeiro obstáculo à elaboração da consciência de classe, pulverizando, por assim dizer, o coletivo do trabalho. Segundo Giovanni Alves, no Brasil, pode-se dizer que a terceirização aparece de modo mais claro, no campo da administração da produção capitalista, a partir dos anos 80. Entretanto, certas características já estavam presentes mesmo nos anos 50, com o governo Kubitschek, e a criação, ao redor das montadoras, dos chamados complexos industriais – como, por exemplo, uma rede de empresas de peças de automóveis, que forneciam componentes para as multinacionais do setor automotivo que passaram a se instalar no país.

Historicamente, para alguns autores, como Rubens Ferreira de Castro, diz-se que a terceirização teria origem durante a II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos fazem uma aliança com países europeus no sentido de combater as forças nazistas e o Japão. Diante da impossibilidade de as indústrias de armamento abastecerem o

⁴³ HINZ, Henrique Macedo. *A terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar*. Revista TST, Brasília, vol. 71, n.º 2, maio/ago. 2005, p. 134.

mercado, notou-se que “[...] a concentração da indústria deveria voltar-se para a produção e as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros [...]”.⁴⁴

Da mesma forma que Giovanni Alves, também Ophir Cavalcante Junior entende que, no Brasil, a terceirização passou a ser utilizada “[...] nos idos de 1950, quando por aqui apontaram as primeiras montadoras de automóveis, sendo conhecida [a terceirização] como contratação de serviços [...]”.⁴⁵

Analizando a terceirização, sob um ângulo teórico, Dora Maria de Oliveira Ramos diz que tal prática “[...] deve permitir a diminuição dos custos e a melhoria da qualidade do produto ou do serviço, com o aparecimento de empresas altamente especializadas e com capacidade para dar respostas imediatas às necessidades de seus clientes”.⁴⁶

Ainda, a terceirização busca centrar-se na lógica da focalização da produção, no sentido de que a empresa deve preocupar-se com a atividade em que possui vantagens competitivas. Porém, se, anteriormente, via-se a terceirização ocorrer apenas em setores de apoio à produção, como o de alimentação, transporte e vigilância, nota-se, a partir principalmente dos anos 90, que essa prática passa a atingir atividades diretamente relacionadas à produção, o que traz importantes alterações nas empresas.

Diante de um cenário de competitividade e instabilidade do capitalismo mundial, a inserção da estratégia da terceirização implica uma série de vantagens para o capital, trazendo redução dos custos administrativos, redução do número de processos e atividades, concentração em atividades estratégicas, tais como logística de produção, planejamento, marketing, vendas. Além disso, vê-se uma maior possibilidade de controle da gestão da produção, sobretudo no que tange ao controle da força de trabalho.

Para Giovanni Alves, a terceirização “tende a debilitar a solidariedade do mundo do trabalho, tornando precária a constituição de estratégias de classes e contribuindo

⁴⁴ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, p. 75.

⁴⁵ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *Op. cit.*, p. 70.

⁴⁶ RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Op. cit.*, p. 57.

para a captura da subjetividade operária à lógica do capital”.⁴⁷ Conforme mencionado anteriormente, na medida em que se constitui uma rede de subcontratação complexa, o capital tende a criar uma espécie de polarização da classe operária, tendo-se, de um lado, os ditos “polivalentes”, mais qualificados, e, de outro, uma classe com estatutos salariais precários e segmentados. Assim, vê-se que a terceirização possui uma importante e estratégica dimensão política, fragmentando o coletivo operário, debilitando a organização de classe e seu poder de resistência.

De acordo com um estudo do DIEESE, datado de 1994, nota-se que “[...] a terceirização brasileira tem conduzido à redução dos salários, à perda de benefícios sociais, à piora das condições de trabalho, à fragmentação da representação sindical, ao ataque às organizações e às conquistas sindicais”.⁴⁸ Mencionando o mesmo instituto, Elvécio Moura dos Santos aponta:

Corroborando a assertiva de que a terceirização é desvantajosa para o trabalhador, ‘pesquisa do DIEESE mostra que 72,5% dos benefícios sociais das empresas prestadoras de serviços (as terceiras) contratadas são menores que os vigentes na empresa cliente. O nível salarial é inferior ao praticado pelas tomadoras de serviços em nada menos que 67,5% das empresas subcontratadas’.⁴⁹

Desta forma, vê-se que o processo de terceirização, da forma como tem sido implantado, parece estar muito fortemente relacionado a aspectos que tentam beneficiar tão-somente os empregadores, alijando os trabalhadores de condições de trabalho razoáveis, dignas.

Por outro lado, os chamados entusiastas do instituto da terceirização procuram encontrar inúmeras vantagens⁵⁰ para a utilização dessa prática, tais como:

[...] especialização da empresa naquilo que é sua vocação efetiva; simplificação da estrutura empresarial, inclusive com a redução do número de empregados;

⁴⁷ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 223.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 269.

⁴⁹ SANTOS, Elvécio Moura dos. *A terceirização e a atuação do Ministério Público do Trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano VIII, n.º 15, mar. 1998.

⁵⁰ Em tópico posterior, voltar-se-á à questão, tratando-se das vantagens e desvantagens da terceirização no que se refere às instituições bancárias.

diminuição dos custos e aumento da qualidade do produto oferecido pela empresa terceirizante; incremento à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.⁵¹

Na prática, no entanto, inúmeros são os problemas, relacionados principalmente aos trabalhadores, na medida em que, por exemplo, precisam *convencer-se* sobre a idéia de cultura de qualidade, *envolvendo-se* e *cooperando* com o desenvolvimento das novas práticas. Nesse sentido, para Maria da Graça Druck:

Na perspectiva gerencial, transformar cada empregado num 'parceiro', que interiorize as metas e objetivos da empresa, concentrando seus esforços no aperfeiçoamento do trabalho, buscando maior produtividade, racionalidade e redução de custos, a fim de que contribua para a sobrevivência da empresa no mercado, é um desafio que tem assumido, em muitos casos, a forma de ameaça aos trabalhadores. De fato, já que eles precisam preservar seus empregos, não lhes resta outra alternativa a não ser 'cooperar' e 'se envolver'.⁵²

Diante disso, conforme cita Dora Maria de Oliveira Ramos, "a introdução do processo de terceirização tem um custo social que se reflete na transformação das relações laborais e suas conseqüências no direito do trabalho".⁵³ A partir do próximo capítulo desta monografia, vistos os aspectos iniciais relacionados ao fenômeno da terceirização, procurar-se-á focar os estudos acerca da utilização dessa prática – e suas conseqüências – no âmbito das instituições bancárias.

⁵¹ RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Op. cit.*, p. 58.

⁵² DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 126-127.

⁵³ RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Op. cit.*, p. 58.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS

3.1 ASPECTOS INICIAIS

Como dito em itens anteriores, a terceirização faz parte de um conjunto de mudanças das relações trabalhistas que têm ocorrido nos últimos anos. Tal prática passou a incorporar-se, cada vez mais, aos diversos setores da economia. Com relação às instituições bancárias, da mesma forma, pode-se dizer que passaram a utilizar-se da contratação de trabalhadores terceirizados maciçamente, o que trouxe inúmeras conseqüências, que serão, em seus vários aspectos, tratadas a partir daqui.

Com relação à expressão *terceirização*, sabe-se que é resultado de um neologismo provindo da palavra *terceiro*, entendido como *intermediário*. No entanto, conforme assevera Mauricio Godinho Delgado, “não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes”.⁵⁴ Na realidade, tal neologismo foi criado pela área de administração de empresas, com o sentido de enfatizar a noção de descentralização empresarial.

No âmbito do Direito do Trabalho, “[...] terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”.⁵⁵ Dessa forma, diz-se haver uma relação trilateral, entre: o trabalhador, que presta suas atividades à empresa tomadora dos serviços; a empresa terceirizante, à qual cabe contratar o trabalhador, formando o vínculo jurídico trabalhista; e a citada empresa tomadora dos serviços, que não toma a posição de empregadora, por assim dizer.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, o mencionado modelo trilateral é:

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.^a ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 428.

⁵⁵ *Idem*.

[...] francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência trabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.⁵⁶

Nesse aspecto, vários outros conceitos acerca de terceirização poderiam ser, aqui, citados, como, por exemplo, o de Ciro Pereira da Silva, para o qual:

[...] [a terceirização] é a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade.⁵⁷

Há também quem vincule à terceirização a idéia de parceria, como é o caso de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, que, citando conceito de Lívio Antônio Giosa, admite ser “[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”.⁵⁸

Já para Rubens Ferreira de Castro, “o vocábulo ‘terceirização’ é utilizado para designar uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial [...]”.⁵⁹ Nesse sentido, ainda, nota-se que a terceirização tem forte relação com a noção de flexibilização e de desregulamentação do contrato de emprego. No âmbito jurídico, representa a contratação de determinados serviços por meio de uma empresa dita intermediária entre o tomador dos serviços e os trabalhadores, conforme já mencionado. Costuma-se atribuir à terceirização a

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 428-429.

⁵⁷ SILVA, Ciro Pereira da. *Op. cit.*, p. 30.

⁵⁸ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parcerias na Administração Pública. Concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas*. 3.^a ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999, p. 163.

⁵⁹ CASTRO, Rubens Ferreira de. *Op. cit.*, p. 78.

possibilidade de as empresas tornarem-se mais competitivas, na medida em que, por exemplo, diminuem gastos, transformando custos fixos em variáveis e eliminando operações não-essenciais.

No entanto, ainda que se tente, em teoria, atribuir vários aspectos positivos à terceirização (tais como a idéia de redução de custos, de aumento da competitividade, de parceria, dentre outros), pode-se perceber que, na prática, as conseqüências de todo esse processo são, na grande maioria das vezes, maléficas aos trabalhadores⁶⁰, conforme já mencionado, e de acordo com o que se verá ainda no decorrer deste trabalho.

Nesse sentido, parece importante mencionar, desde já, que, embora haja uma mudança em todo o processo produtivo das empresas e, mais especificamente, também no que tange às instituições bancárias, “[...] o principal fator responsável pelo surgimento da terceirização [...] encontra-se na redução de custos”.⁶¹

Por outro lado, há autores que pensam o contrário, apontando que “a crença de que a adoção da técnica gera diminuição de custos é descabida”.⁶² Além disso, para Rubens Ferreira de Castro:

[...] a terceirização deve ser vista como um avanço das técnicas de administração que [...] possibilita maior número de empresas em funcionamento, com evidente distribuição de capital para um maior número de pessoas [...]. Também é reconhecido que o empregado em pequenas empresas é tratado como pessoa, e não como número, o que o dignifica e, ao mesmo tempo, valoriza seu talento.⁶³

Não se pode, aqui, deixar de fazer uma crítica a esta forma de pensamento. Em verdade, nota-se que, ao falar em pequenas empresas e na idéia de que o empregado é visto como uma pessoa, dignificada, e não como um mero número, não se está a tratar da realidade prática do instituto da terceirização. No mais das vezes, nota-se a

⁶⁰ Em capítulo posterior, tratar-se-á sobre a situação atual dos empregados terceirizados em instituições bancárias no país, analisando relatórios fiscais relacionados ao tema.

⁶¹ CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *A dimensão e as formas de terceirização do trabalho: estudos de casos selecionados no Brasil*, p. 7. [on line] Disponível na Internet via http://www.mte.gov.br/observatorio/778_Tema_20.pdf. Acesso em 15/05/2007.

⁶² CASTRO, Rubens Ferreira de. *Op. cit.*, p. 81.

⁶³ *Idem*.

existência de empresas de terceirização que lidam com um elevado número de empregados, que recebem um salário reduzido. Nessa medida, também não parece razoável a idéia de que há uma “evidente” distribuição de capital para um grande número de pessoas. Na realidade, há um grande contingente de pessoas, trabalhando como terceirizados, nos mais diversos ramos (e, em especial, aqui, tratando-se das instituições bancárias) e recebendo salários muito baixos.

O fato acima mencionado pode ser comprovado mediante um estudo feito por José Paulo Zeetano Chahad e Maria Helena Zockun que, analisando casos práticos de empresas que implantaram a terceirização, concluem:

A origem do menor custo do serviço prestado pela empresa terceirizada é o menor salário pago ao funcionário, relativamente ao custo do empregado da empresa tomadora do serviço. [...] Como os encargos trabalhistas têm como base de cálculo os salários diretos, no cômputo final a diferença é suficientemente alta para permitir que a empresa prestadora de serviço seja remunerada e ainda assim o custo resulte menor para a empresa tomadora do serviço.⁶⁴

Quanto à questão, Rodrigo de Lacerda Carelli, Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro, afirma:

Aqui, devemos acabar com mais uma falácia: a geração de empregos pela terceirização. Na verdade, a terceirização, como fornecimento de mão-de-obra, não gera nem mesmo um só emprego. O que ela faz é simplesmente ocupar postos de trabalho já existentes, que eram ocupados por empregados com salários dignos e 'status' de empregos, e repassados a empresas de idoneidade econômica duvidosa, com trabalhadores com baixos salários e estatutos precarizados. E a razão por não criar empregos é simples: a terceirização não gera riqueza, não agrega valor, pois, em sua maioria, trata-se de mero fornecimento de mão-de-obra precária.⁶⁵

Contudo, no meio empresarial, costuma-se ter um discurso acerca da terceirização no sentido de relacioná-la, como já dito, à busca por competitividade, à necessidade de inclusão na nova ordem globalizada da economia, conforme assevera

⁶⁴ CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *Op. cit.*, p. 24.

⁶⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *A terceirização na era do subemprego*. [on line] Disponível na Internet via http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=3099&tmp.area=44&tmp.argumento_pesquisa=a%20terceirizacao%20na%20era%20do%20subemprego. Acesso em 09/01/2007.

Maria da Graça Druck. Considera-se que a primeira empresa a adotar a prática da terceirização no Brasil, em 1986, foi a Riocell – uma empresa produtora de papel e celulose, instalada no Rio Grande do Sul – citada como um exemplo de sucesso. Na visão dos empresários, os resultados foram extremamente positivos, na medida em que se propiciou a criação de novas micro e pequenas empresas e, conseqüentemente, novos empregos. Em geral, vê-se que os consultores de empresas buscam trazer uma noção de terceirização ideal, que se justificaria em função de um “chamamento” à competitividade, buscando-se alcançar a “modernidade”, com “produtividade e qualidade”. No entanto, sabe-se que a análise de casos concretos demonstra outra realidade. Para Maria da Graça Druck, cria-se, na quase totalidade dos casos, “[...] uma relação de subordinação total [...], predominando a desconfiança no lugar da parceria, a dependência unilateral das pequenas [empresas] no lugar da independência, as relações conflituosas e de pouca harmonia”.⁶⁶

De acordo com o DIEESE, há que se falar em dois padrões de terceirização: um primeiro, dito reestruturante, visando a redução de custos por meio de determinantes tecnológicos e organizacionais; e um segundo padrão, chamado de predatório, predominante no Brasil, e que tem como principal característica a tentativa de reduzir custos por meio da exploração de relações precárias de trabalho. Define-se tal segundo padrão da seguinte maneira:

O padrão predatório [...] caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a domicílio; e) trabalho por tempo parcial; f) trabalho sem registro em carteira.⁶⁷

Faz-se necessário citar, também, que, do ponto de vista sindical, cabe destacar que a terceirização é uma maneira de os empregadores dificultarem as organizações dos trabalhadores, ampliando o controle do capital sobre o trabalho. Existem vários

⁶⁶ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 132.

⁶⁷ DIEESE. *Seminários e Eventos: Os Trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*. São Paulo: DIEESE, n.º 1, set. 1994, p. 35.

casos, por exemplo, em que se pode perceber que o número de funcionários efetivos acaba sendo minoritário se comparado aos chamados subcontratados.

Diante das várias possibilidades de abordagem da questão da terceirização, parece haver um consenso no que tange à idéia de que há, na realidade, duas principais formas de terceirização. Uma, ligada às práticas de gestão e organização do trabalho, com a reestruturação produtiva em curso no plano mundial, justificada pela busca de produtividade, qualidade e competitividade. Outra, mais comum na cultura empresarial brasileira, determinada principalmente pela noção de redução de custos, contrariando a idéia de modernização empresarial e precarizando as condições de trabalho. Vê-se que, a partir de várias pesquisas realizadas, tem-se priorizado, no Brasil, “[...] quase exclusivamente, a redução de custos, em detrimento da qualidade, como forma de adquirir competitividade”.⁶⁸

A partir do exposto acima, caberá à seqüência desta monografia analisar os conceitos de atividades-meio e de atividades-fim, essenciais (e também polêmicos) para o entendimento da terceirização e de como tal prática é tratada do ponto de vista jurídico.

3.2 ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM

Muito se discute acerca do sentido das expressões “atividades-meio” e “atividades-fim” no âmbito justrabalhista brasileiro. Tais conceitos são de grande importância, haja vista estarem estreitamente relacionados à possibilidade de contratação de trabalhadores por meio da prática da terceirização.

Assim, a idéia de contratar trabalhadores terceirizados, e fazê-lo de modo lícito, ou não, possui forte relação com as duas expressões mencionadas. Cabe dizer, aqui,

⁶⁸ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.*, p. 149.

que a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST),⁶⁹ assenta as chamadas situações-tipo que caracterizam a terceirização lícita.

Uma possível definição para as atividades-fim é a de que:

[...] são funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.⁷⁰

Percebe-se, dessa forma, que a noção de atividade-fim vincula-se a aspectos nucleares da dinâmica da empresa tomadora de serviços, a atividades centrais, por assim dizer.

Por outro lado, uma possível forma de conceituar as atividades-meio seria:

[...] são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que *não*⁷¹ se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo.⁷²

Nesse sentido, quanto às atividades-meio, pode-se falar acerca de uma relação com atividades ditas periféricas da empresa, ou seja, que não compõem o núcleo, o centro das atividades empresariais do tomador de serviços.

No entanto, como mencionado anteriormente, não é tarefa fácil distinguir, na prática, o que considerar como sendo atividade-meio ou atividade-fim quanto ao trabalho realizado em dada empresa. Há autores que consideram mesmo impossível fixar tal distinção. Henrique Macedo Hinz traz um exemplo prático de tal dificuldade:

Na maioria dos casos, essa classificação chega a ser impossível. Para exemplificar, podemos pensar na movimentação de cargas dentro de uma fábrica de pneus: será a atividade do empilhadeira uma atividade-*meio* (mas os pneus – ou qualquer outra mercadoria – não circulam sozinhos dentro da

⁶⁹ A referida Súmula é estudada em tópico específico, adiante, nesta monografia.

⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 440.

⁷¹ O grifo é nosso.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 440-441.

empresa) ou *fim* (mas se trata de uma indústria de pneus, e não de uma empresa de prestação de serviços de movimentação de carga)?⁷³

Nessa mesma linha segue o pensamento de Patrícia Catharino, para a qual “a distinção entre o serviço essencial (atividade-fim) e serviço acessório (atividade-meio) é muito tênue”.⁷⁴ Nesse sentido, tendo em vista que as atividades estão fortemente entrelaçadas, não se poderia determiná-las de modo claro e preciso.

Diante disso, há autores que defendem a idéia de que não há que se falar em terceirização apenas no âmbito das atividades-meio das empresas. Nesse sentido, para Ophir Cavalcante Junior:

A terceirização não deve sofrer amarras ou rotulações. É fenômeno econômico que não pode ficar limitado às atividades acessórias, pois um dos traços característicos da economia moderna é o uso da tecnologia mais recente, o que conduz à especialização dos serviços, permitindo maior produtividade. Desse modo, as atividades que não se inserem no âmbito da especialização da empresa devem ser transferidas a outras, em um sistema de cooperação ou parceria empresarial.⁷⁵

O autor citado menciona, também, nesse sentido, Luiz Carlos Amorim Robortella, para o qual:

[...] a terceirização não pode sofrer restrições quanto a sua aplicabilidade àquilo que se denomina de atividades-meio, porque, cada vez mais, os complexos de produção passam a ser de alta tecnologia, requerendo atuação polivalente dos trabalhadores, tornando tênue a identificação das tarefas normais ou principais.⁷⁶

Entretanto, parece não ser possível concordar com tal postura. Sabe-se que a terceirização traz inúmeros problemas para os trabalhadores, conforme se tem demonstrado neste estudo. O discurso relacionado à idéia de economia moderna,

⁷³ HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.*, p. 136.

⁷⁴ CATHARINO, Patrícia. *Op. cit.*, p. 90.

⁷⁵ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *Op. cit.*, p. 73.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 74.

flexibilidade, aumento de empregos, parceria, não condiz com a realidade prática existente em nosso país. Pensar, ainda assim, em ampliar as possibilidades de utilização da prática da terceirização, abarcando, sem qualquer restrição, também as atividades-fim das empresas, significaria aumentar (ainda mais) os aspectos relacionados à precarização (de modo geral) do mercado de trabalho. Cabem aqui, as palavras de Aldacy Rachid Coutinho, para a qual:

Se é tempo de dar conta das questões do trabalho como o mais escasso dos bens atuais e do seu custo, não é tampouco tarde para mudar a palavra de ordem, acolhendo outra que não seja desregulamentação, flexibilização, globalização, neoliberalismo, reestruturação produtiva, reengenharia, *downsizing* ou eficientismo, mas que seja alimento, saúde, escola, moradia, segurança, trabalho.⁷⁷

Voltando à discussão entre a diferenciação entre o que se enquadra como sendo atividade-meio ou atividade-fim, em determinado caso concreto, como dito, relaciona-se ao fato de se caracterizar a terceirização como lícita ou ilícita. Esse parece ser o entendimento majoritário, e mais coerente, tanto da doutrina quanto da jurisprudência brasileiras, ainda que existam opiniões divergentes, como a de Sergio Pinto Martins, para o qual:

Não se pode afirmar que a terceirização deva restringir-se à atividade-meio da empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita, sob pena de ser desvirtuado o princípio da livre iniciativa contido no art. 170 da Constituição.⁷⁸

Vê-se, portanto, que o mencionado autor considera lícita a terceirização mesmo em casos de atividades-fim da empresa, com base no princípio da livre iniciativa. Parece não ser esse o melhor entendimento acerca da questão, na medida em que possibilitaria uma terceirização quase total, por assim dizer, das atividades das empresas, o que levaria, conforme mencionado nos tópicos anteriores deste trabalho, a graves conseqüências atinentes à precarização dos empregos e das condições de trabalho.

⁷⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p. 103.

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 8.^a ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 137.

Diante do exposto, ainda que haja dificuldades quanto à caracterização das chamadas atividades-meio e atividades-fim das empresas, não se pode deixar de criticar a idéia de que deva ser autorizada a terceirização de atividade-fim. Nesse sentido, Rubens Ferreira de Castro diz:

No momento em que uma empresa transferir a execução de sua atividade final para outras, estará se descaracterizando como tal, transformando-se em mera intermediadora de mão-de-obra, o que é vedado pelo Direito do Trabalho [...]. Não se concebe empresa dissociada de produção de bem ou serviço sem assunção dos riscos da atividade econômica.⁷⁹

Assim, nesse aspecto, mais plausível a corrente que entende ser possível a terceirização apenas no âmbito do que se convencionou chamar de atividades-meio das empresas, ainda que possam existir, conforme também demonstrado, divergências e polêmicas acerca dos conceitos relacionados ao tema. Por fim, cabe mencionar o que dispõe Arnaldo Süssekind, que, citando idéia do Ministro do TST Vantuil Abdalla, pondera que, diante da dificuldade de distinção entre as figuras da atividade-meio e atividade-fim, o Juiz deverá levar em conta “as razões mais elevadas do instituto: a especialização, a concentração de esforços, naquilo que é a vocação principal da empresa; a busca de maior eficiência na sua finalidade original; e não apenas a diminuição de custos”.⁸⁰

Discutidos tais aspectos, na seqüência desta monografia, tratar-se-á, especificamente, das questões relacionadas à terceirização lícita e ilícita e as respectivas responsabilidades decorrentes.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA – RESPONSABILIDADES

⁷⁹ CASTRO, Rubens Ferreira de. *Op. cit.*, p. 104-105.

⁸⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 68, n.º 3. jul./dez. 2002, p. 16.

Inicialmente, diz-se que, conforme já mencionado, costuma-se caracterizar a terceirização como sendo lícita nos casos em que essa forma de contratação dá-se relacionada às atividades-meio do empregador, gerando dessa forma, uma responsabilidade subsidiária do tomador em caso de existirem créditos do trabalhador não saldados pelo fornecedor de serviços (a dita empresa terceirizante).

De outro lado, ter-se-ia a terceirização como ilícita em casos de contratação vinculada a atividades-fim das empresas, o que geraria o vínculo empregatício diretamente entre o tomador de serviços e o trabalhador. No entanto, sabe-se que a distinção entre atividades-meio e atividades-fim é, na maioria das vezes, de muita dificuldade.

Nesse sentido, nota-se que cabe ao intérprete, muitas vezes, analisar e classificar determinada terceirização como lícita, ou não, na medida em que não há, por assim dizer, texto taxativo quanto ao tema.

De modo bastante resumido, pode-se dizer que a terceirização ilícita existirá “quando o tomador, pretendendo reduzir custos e responsabilidades, contratar trabalhadores por empresa interposta (a *marchandage* do direito francês)”.⁸¹ No entanto, não se pode deixar de mencionar que não há ilegalidade alguma em pretender diminuir custos. O problema está em buscar tal redução à custa de retirar direitos dos trabalhadores, o que, em grande parte das vezes, ocorre.

Na prática, nota-se que a maioria dos “[...] processos de terceirização – em que mais ocorrem violações aos direitos dos trabalhadores – dá-se nas terceirizações de pouca especialização profissional [...]”.⁸² Vê-se, aqui, um dos grandes problemas relacionadas à forma com que a terceirização vem sendo implantada no Brasil, na medida em que não se trata de uma prática relacionada à contratação de serviço especializado, mas, por outro lado, como visto, traz como consequência a citada precarização, de modo amplo, do emprego. Busca-se, na verdade, reduzir os gastos com pessoal (os terceirizados custam, em geral, bem menos às empresas do que os funcionários ditos efetivos), diminuindo despesas fixas e contratando empregados

⁸¹ HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.*, p. 137.

⁸² *Idem*.

(terceirizados), em geral, com pouquíssima qualificação, salários bastante reduzidos e condições precárias de trabalho. Para Henrique Macedo Hinz, “os casos de terceirização ilícita ocorrem com grande frequência com as pseudocooperativas de prestação de serviços, serviços de segurança e vigilância [...]”.⁸³

Para a jurisprudência, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, admite-se a terceirização:

[...] apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora. A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados.⁸⁴

Sergio Pinto Martins procura enunciar certas regras, buscando determinar a licitude da terceirização:

(a) idoneidade econômica da terceirizada; (b) assunção de riscos pela terceirizada; (c) especialização nos serviços a serem prestados; (d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; (e) utilização do serviço, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim; (f) necessidade extraordinária e temporária de serviços.⁸⁵

Não cabe, aqui, comentar cada um dos itens citados acima, que, sem dúvida, têm alguma relação com a licitude da terceirização. No entanto, vê-se que o autor, apesar de ser favorável à terceirização de modo amplo (e não apenas em casos de atividades-meio), relaciona, num dos itens, a idéia de se *evitar* essa prática nas atividades-fim das empresas. Ora, se determinada prática é considerada legal, não parece haver motivos para que seja *evitada*. Ou seja, nitidamente, há problemas quanto à prática da terceirização, e, ainda mais, quando se trata de seu uso relacionado à atividade-fim. Além disso, deve-se observar que, em verdade, não se discute, em princípio, quanto à empresa terceirizante ser licitamente constituída e patrimonialmente

⁸³ HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.*, p. 137.

⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 441.

⁸⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 160.

idônea, tendo em vista que o núcleo da questão é de vínculo empregatício, e não, em princípio, de responsabilidade trabalhista. Essa é a opinião de Mauricio Godinho Delgado, para o qual, ainda, no Direito brasileiro, a terceirização é dita lícita nas quatro hipóteses mencionadas na Súmula 331 do TST,⁸⁶ sendo que:

[...] não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2.º, caput, e 3.º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida.⁸⁷

Assim, no âmbito das responsabilidades advindas das formas de terceirização lícitas e ilícitas, diz-se que, no primeiro caso, há uma relação jurídica entre o trabalhador e a empresa contratante (a terceirizada, que fornece os serviços), de natureza trabalhista. Além disso, existe uma relação, de natureza comercial, entre a citada empresa fornecedora de serviços e aquela que os contrata, ou seja, a tomadora.

Em geral, tem-se uma idéia de responsabilizar subsidiariamente o tomador de serviços, em caso de eventuais créditos do trabalhador não saldados pelo fornecedor de serviços. Busca-se fundamentar juridicamente tal situação com base no art. 186 do Código Civil,⁸⁸ que trata acerca do cometimento de ato ilícito. Diante disso, ter-se-ia a obrigação de indenizar o ofendido, com fundamento, agora, no art. 927.⁸⁹ Nesse sentido, doutrina e jurisprudência costumam fundar a responsabilidade nas chamadas culpas *in eligendo* e *in vigilando*, com base na noção de que o tomador de serviços agiu com culpa ao contratar a empresa fornecedora dos serviços e por não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas.

Ainda que possam ser citados argumentos contrários aos mencionados, uma análise mais apurada parece esclarecer a questão. Na esteira do que pensa Henrique

⁸⁶ Objeto de estudo, adiante, na presente monografia.

⁸⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 442.

⁸⁸ Art. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

⁸⁹ Art. 927 do Código Civil: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem”.

Macedo Hinz, “[...] há de se considerar o aspecto *teleológico* do direito do trabalho, que tem em vista, sempre, a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores (Constituição Federal, 7.º, *in fine*⁹⁰)”.⁹¹

Além disso, cabe considerar, também, o art. 421 do Código Civil,⁹² quando trata da *função social* do contrato. Mais que isso, cabe dizer, ainda, que, diante da capacidade de o tomador de serviços obter informações, deveria ser extremamente criterioso quando da contratação de uma determinada empresa fornecedora de serviços terceirizados.

Para José Luiz Ferreira Prunes, nesse aspecto, após a edição da Súmula 331 pelo TST,⁹³ parecem ser possíveis dois rumos, quais sejam:

[...] o primeiro diz da invalidade do contrato com intermediação de mão-de-obra, caso em que o tomador seria considerado como empregador ou, na melhor das hipóteses, como solidariamente responsável pelos débitos trabalhistas da intermediária [...]. Na segunda situação, válido o contrato, a responsabilidade é subsidiária (ou seja, na falta do primeiro responsável, o segundo assume seu papel).⁹⁴

Parece necessário, nesse ponto, mencionar que, muitas vezes, na busca por diminuição de gastos, com base principalmente na redução de salários, opta-se por terceirizar de modo ilícito, fraudando-se a lei, precarizando empregos e degradando, por assim dizer, as condições de trabalho.

Em estudo relacionado à fraude à lei, Márcio Túlio Viana aborda o tema, mencionando várias das práticas utilizadas no campo trabalhista. Num dos exemplos cita que, segundo fiscais do trabalho, no interior paulista, em fazendas dedicadas ao cultivo de laranjas, rejeita-se a contratação formal de empregados, admitindo-se

⁹⁰ O art. 107 da Constituição Federal traz “os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, além de outros que visem à *melhoria de sua condição social*”.

⁹¹ HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.*, p. 139.

⁹² Art. 421 do Código Civil: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

⁹³ Voltar-se-á à questão em tópico posterior.

⁹⁴ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Trabalho terceirizado e composição industrial*. 2.ª ed. Curitiba: Juruá, 1999, p. 381.

somente “cooperados”. Os trabalhadores, sem saber sequer o nome da “cooperativa” para a qual atuam tratam-na como sua empregadora. Nas palavras do autor “[...] o caso das cooperativas é mais do que uma fraude à lei: é fraude através da lei, contra o direito. O pretexto é o desemprego. A razão é o lucro. O resultado é o subemprego”.⁹⁵

No âmbito da terceirização nas instituições bancárias, vê-se que, além da redução dos salários: “[...] a intensidade do trabalho é maior: estudos mostram que um digitador terceirizado, que presta serviços a bancos, toca o teclado três vezes mais que um bancário na mesma função”.⁹⁶ Márcio Túlio Viana assevera, ainda:

De fato, não podemos ver as fraudes como fenômeno isolado. Muito menos como uma doença crônica dos homens. Hoje, elas assumem um papel diferente, uma importância peculiar. São etapas de um caminho. São degraus de uma mesma escada. São formas de *flexibilização*⁹⁷ selvagem. Em outras palavras, as fraudes compõem todo um processo de desarticulação, de precarização e de desmonte do Direito do Trabalho.⁹⁸

Assim, vistos os principais aspectos relacionados às formas de terceirização lícitas e ilícitas, as fraudes à lei, as responsabilidades e conseqüências advindas dessas práticas – não apenas no âmbito justrabalhista, mas numa visão ampla, em que se pode perceber uma real precarização das condições de trabalho, em geral – caberá, à seqüência deste trabalho, tratar, de maneira mais específica, da terceirização no âmbito das instituições bancárias.

3.4 A PRÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS

⁹⁵ VIANA, Márcio Túlio. *Fraude à lei em tempos de crise*. Revista do Tribunal do Trabalho da 9.^a Região, n.º 21, p. 61-70, jul./dez. 1996, p. 66.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 65.

⁹⁷ Grifo nosso.

⁹⁸ VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 69.

Nos seguintes itens desta monografia, procurar-se-á destacar alguns dos principais aspectos percebidos quanto à inserção da prática da terceirização nas instituições bancárias brasileiras.⁹⁹

Assim, buscar-se-á tratar, ainda que rapidamente, de temas como: a terceirização do serviço de vigilância bancária, com a Lei n.º 7.102/83 e a Súmula 257 do TST; terceirização de atividades-fim nas instituições bancárias; *back-offices*; e a venda de produtos bancários por empregados terceirizados.

3.4.1 A Terceirização do Serviço de Vigilância Bancária

No ano de 1983, diante da necessidade de as instituições bancárias contarem com uma vigilância especializada editou-se a Lei n.º 7.102, segundo a qual deveria haver “pessoas adequadamente preparadas, assim chamadas vigilantes” fazendo parte de um sistema de segurança, incluindo também dispositivos como alarmes, equipamentos de filmagens, entre outros.

Costuma-se dizer que o vigilante (e, cabe, aqui, diferenciá-lo do vigia, que é apenas um guarda de bens, por assim dizer, para o qual não há regras legais definidas), de acordo com a mencionada lei, “é o empregado contratado para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do caput e parágrafos 2.º, 3.º e 4.º do art. 10”.¹⁰⁰ O referido artigo, em seus incisos I e II, traz quais são as atividades desenvolvidas em prestação de serviços que são consideradas como segurança privada, quais sejam aquelas que têm como finalidade: I – proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou

⁹⁹ Em tópico posterior, como dito, analisar-se-á a situação atual dos empregados terceirizados em instituições bancárias brasileiras, com base em relatórios fiscais elaborados pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁰⁰ Art. 15, da Lei 7.102/83.

privados, bem como a segurança de pessoas físicas; II – realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

Diante disso, diz-se que os serviços de vigilância não fariam parte das atividades normais de uma instituição bancária, não se caracterizando, dessa forma, os vigilantes como bancários. Nessa medida, procura-se dizer que a terceirização das atividades de vigilância nas instituições bancárias ocorre de forma lícita, tendo em vista o que dispõe a referida lei.

Parece, realmente, que se trata de uma forma de terceirização lícita, considerando-se todos os aspectos atinentes às atividades de um bancário e de um vigilante de banco, e tendo em vista que diferem as funções, as categorias, a jornada de trabalho, a subordinação.

No ano de 1986, diante da ocorrência de vários casos na jurisprudência acerca da questão, edita-se a Súmula 257, com a seguinte redação: “O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, *não*¹⁰¹ é bancário”. Dentre os precedentes para a edição da referida Súmula, pode-se destacar:

A vigilância bancária tem disciplinação específica, hoje consubstanciada na Lei n.º 7.102, de 20-6-1983. O vigilante em serviço no banco, vinculado a empresa especializada (Lei n.º 7.102/83) não frui as vantagens do regime de trabalho bancário (TST, 1.ª T., RR 3.713/82, Rel. Min. Ildélio Martins, *DJU* 3-8-84, p. 12.078).

Com a Súmula 257, parece ter havido uma solução final para o caso da vigilância terceirizada em instituições bancárias, tendo-se como entendimento majoritário a licitude dessa prática. Sendo assim, não cabe, aqui, aprofundar o debate acerca da referida questão. No entanto, no que tange a outras atividades bancárias que passaram a ser terceirizadas, sabe-se não haver entendimento ainda pacificado, sendo motivo de inúmeros processos judiciais atualmente. As questões atinentes a esse tema são parte do próximo tópico deste trabalho.

¹⁰¹ Grifo nosso.

3.4.2 A Terceirização de Atividades-Fim nas Instituições Bancárias?

Aqui, tratar-se-á de questionar várias atividades prestadas, atualmente, por empregados terceirizados em instituições bancárias e que parecem, no mínimo, guardar grande semelhança com as atividades-fim de tais instituições. Além disso, em muitos casos, vê-se que funcionários efetivos, às vezes concursados (como no caso de instituições bancárias públicas) fazem o *mesmo* serviço que é prestado, também, por empregados terceirizados.

Sabe-se que não existem, ainda, muitos textos que se referem especificamente ao tema que é, neste tópico, tratado. No entanto, não se pode deixar de mencionar, neste trabalho, o que se tem visto acontecer, atualmente, no dia-a-dia de muitas instituições bancárias.

Inicialmente, pode-se mencionar a existência de determinados setores internos, tendo várias denominações diferentes (*back offices*, setores de retaguarda, etc.), conforme a instituição, em que, diante de várias situações, parece realmente haver problemas quanto à contratação de empregados terceirizados, que, em muitos casos, trabalham diretamente em atividades-fim do banco. Também há que se falar em outros empregados contratados também por meio da prática da terceirização, e que prestam serviços relacionados à venda de produtos bancários diretamente a clientes, em certos casos não apenas por meio do chamado *telemarketing*, mas dentro mesmo das próprias agências bancárias, o que parece, claramente, caracterizar atividade-fim de um funcionário de uma instituição bancária. Os itens seguintes desta monografia tratam, de modo específico, dos temas acima elencados.

3.4.2.1 O *Back Office*

Conforme mencionado anteriormente, o citado *back office* é um setor interno das instituições bancárias em que empregados terceirizados prestam variados tipos de serviços. A denominação de tal setor interno de trabalho também varia, como já dito, de acordo com a instituição. Em algumas, diz-se setor de retaguarda de agência. Na prática, trata-se de um espaço em que são feitos, em geral, trabalhos internos, em que não se presta atendimento diretamente ao público. Em geral, a grande maioria dos trabalhadores, nesses setores, é contratada por meio de terceirização, sendo que apenas os chefes, os supervisores, são efetivamente funcionários das instituições bancárias.

Em tais setores, dentre outras atividades, são feitas, por exemplo, conferências de documentações referentes a aberturas de contas, alterações cadastrais, arquivamento e expedição de documentos e conferências de relatórios internos. Aqui, ainda que possam existir dúvidas em relação ao enquadramento de algumas das atividades prestadas, com relação a serem atividades-meio ou atividades-fim do banco, pode-se dizer que, em geral, quanto à questão de um trabalhador que, por exemplo, apenas arquiva e/ou expede documentos, não caberia falar acerca de uma forma de terceirização ilícita. Parece claro que, no caso citado, arquivar e/ou expedir determinado documento não se caracterizaria, por si só, como sendo uma atividade-fim da instituição bancária.

Na realidade, talvez o maior problema esteja relacionado às atividades prestadas por terceirizados e que se vinculam à autenticação de malotes – em geral, de empresas clientes dos bancos – e de documentos provenientes do que se convencionou chamar de *caixa-rápido*. Os documentos ali autenticados são os mais variados, tais como pagamentos de contas de água, luz, telefone, bloquetes bancários em geral, cartões de crédito, documentos relacionados à Receita Federal, ao INSS, depósitos, etc.

Quanto a tais atividades, parecem claramente estar relacionadas à atividade-fim do banco, o que caracterizaria a impossibilidade de serem terceirizadas, tendo em vista que podem ser feitas (e, muitas vezes, são) nos próprios guichês de caixa, disponíveis para o público em geral. Aliás, em certos casos, vê-se, numa mesma instituição bancária, funcionários efetivos, de um lado, e terceirizados, de outro, prestando

atividades exatamente iguais. Tal situação parece, por demais, estranha, na medida em que o coerente seria ou considerar-se válida (e aí se praticar) a terceirização, ou não se considerar possível tal prática (e, então, não se adotar tal política). No entanto, como dito, na prática vê-se que se costuma trabalhar tanto com funcionários efetivos quanto com terceirizados, nos mesmos setores, e prestando serviços que ou são exatamente iguais ou guardam grande semelhança.

Além disso, outro importante aspecto a ser mencionado com relação aos empregados terceirizados que trabalham nos ditos *back offices* das instituições bancárias relaciona-se ao fato de que são, por assim dizer, subordinados a pessoas que são efetivamente funcionários dos bancos. Em alguns casos, trata-se, inclusive, de empregados concursados, como nos bancos públicos, em que os chefes desses setores (além de serem concursados, como citado) exercem uma função de confiança, qual seja a de supervisor de tais setores. Ou seja, os empregados terceirizados nas instituições bancárias, em geral, são subordinados não às empresas fornecedoras dos serviços, que os contratam, mas às tomadoras de serviços (os bancos), em que os trabalhos são prestados.

Sabe-se que, como dito, ainda é pouco o estudo acerca dessas questões e muito ainda há de se discutir no que atine ao tema. No entanto, cabe, aqui, ainda que sem o fito de solucionar a questão, ao menos apontá-la, criticá-la, para que se busque compreender melhor o processo atual de contratação de funcionários terceirizados por parte das instituições bancárias e até que ponto essa prática pode ser considerada lícita, bem como as conseqüências advindas desse uso.

No próximo item, tratar-se-á de outra questão fundamental no âmbito da terceirização trabalhista no campo das instituições bancárias: a venda de produtos bancários feita por empregados terceirizados.

3.4.2.2 A Venda de Produtos Bancários por Empregados Terceirizados

Questão de fundamental importância no estudo da terceirização no âmbito das instituições bancárias, a venda de produtos por empregados terceirizados traz consigo, mais uma vez, a pergunta acerca de quais atividades podem ser consideradas como atividades-fim nos bancos.

Inicialmente, tem-se que o objetivo principal de uma instituição bancária é obter lucro. Para tanto, concedem-se empréstimos, limites de crédito, cobram-se tarifas, vendem-se produtos. Tais atividades, claramente, parecem ser atividades-fim de um banco, relacionadas profundamente com o objetivo principal, essencial de uma instituição desse ramo.

Nessa medida, razoável seria considerar que não se poderia terceirizar as mencionadas atividades, consideradas nucleares, essenciais para uma instituição bancária.

No entanto, há casos em que se vê a contratação de empregados terceirizados, que trabalham especificamente com a venda de produtos bancários, tais como seguros, títulos de capitalização, de previdência, cartões de crédito. Ora, se tais empregados trabalham diretamente com atividades que são consideradas principais, por assim dizer, no âmbito de um banco, parece claro que deveriam ser considerados bancários e, assim, não poderiam ser contratados como terceirizados.

Vários problemas advêm em função dessa prática de contratar terceirizados para praticar o que há de essencial numa instituição bancária. Primeiramente, tais empregados não possuem os mesmos benefícios de que dispõem os empregados ditos efetivos (ou concursados, em caso de instituições bancárias públicas). Vê-se, por exemplo, que a jornada de trabalho diária dos funcionários terceirizados que atuam na venda de produtos bancários é de 8 horas, diferentemente do que ocorre com os bancários, para os quais a jornada diária de trabalho é de 6 horas.

Note-se que aqui não se está a tratar tão-somente de empregados que trabalham no chamado *telemarketing* das instituições bancárias. Há casos em que empregados terceirizados trabalham diretamente com a venda de produtos bancários e o fazem dentro das próprias agências bancárias.

Aqui, mais uma vez, cabe mencionar a questão da subordinação. Tais empregados terceirizados, no mais das vezes, são subordinados a gerentes dos bancos, o que seria mais um fator a enquadrá-los como bancários.

Numa das poucas obras que tratam acerca do tema, ainda que de forma superficial, no que tange à terceirização especificamente em instituições financeiras, Patrícia Catharino assevera:

[...] deve a instituição financeira, quando da terceirização de qualquer serviço, observar cuidadosamente que tipo de ligação este possui com a essência da atividade bancária, adotar as medidas necessárias para que a mão-de-obra terceirizada esteja isenta da prestação pessoal de serviços, bem como não seja diretamente subordinada a prepostos da instituição financeira.¹⁰²

Nota-se, nessa medida, que muitos são os aspectos ainda não esclarecidos no que tange à contratação de empregados terceirizados pelas instituições bancárias. Seja em setores internos (nas chamadas retaguardas de agência ou *back offices*), ou em atividades ligadas ao atendimento direto ao público, aos clientes, muito ainda há que se discutir, debater, no âmbito das questões justralhistas envolvidas. Conforme já mencionado, voltar-se-á à questão aqui tratada, em tópico posterior, em que analisaremos (com base em relatórios fiscais) a situação atual em que se encontram os empregados terceirizados das instituições bancárias brasileiras. Nos itens seguintes, trataremos de estudar as Súmulas 239, 256 e 331, editadas pelo TST e que se relacionam com o tema da terceirização.

3.5 AS SÚMULAS 239, 256 E 331 DO TST

Sabe-se que o fenômeno da terceirização tem se alargado. No entanto, não se tem tido o necessário cuidado no sentido de normatizar essas novas situações justralhistas em nosso país. Com relação ao processo em questão, para Mauricio Godinho Delgado:

¹⁰² CATHARINO, Patrícia. *Op. cit.*, p. 92.

[...] tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país. Trata-se de exemplo marcante do divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que se assista a esforço legiferante consistente para se sanar tal defasagem jurídica.¹⁰³

Na realidade, o TST tem editado Súmulas tentando buscar um padrão, por assim dizer, de solução para as questões atinentes à terceirização. Neste item, procurar-se-á comentar, inicialmente, a Súmula 239, relacionada a funcionários de empresas de processamento de dados que prestam serviços a bancos. Na seqüência, analisar-se-á a Súmula 256, editada nos anos 1980, e que trouxe uma orientação limitativa das possibilidades de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Por fim, será feito um estudo acerca da Súmula 331, que é o parâmetro legal utilizado atualmente com relação a questões ligadas à terceirização.

3.5.1 As Súmulas 239 e 256 do TST

Em fins do ano de 1985 – diante de vários casos em que bancos constituíam empresas de processamento de dados, fazendo com que os empregados passassem a trabalhar 8 horas diárias (e não 6 horas) – resolveu o TST editar a Súmula 239, em que se via: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

Percebeu-se que, como dito, no que tange à terceirização, os bancos chegaram mesmo a criar empresas que prestassem serviços de processamento de dados, com a intenção de aumentar a carga horária dos trabalhadores.

Contudo, há entendimento no sentido de que, da forma com que foi escrita, originariamente, a Súmula em questão estaria tratando de um caso particular¹⁰⁴ de

¹⁰³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 431.

¹⁰⁴ Trata-se da criação, por parte do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S. A. (Banrisul), da empresa Banrisul Processamento de Dados Ltda, prestadora de serviços de computação.

fraude, sendo equivocada, portanto, sua utilização para *todos* os casos de empregados de empresas de processamento de dados prestadores de serviços a bancos.

Um dos precedentes da Súmula 239 foi, por exemplo:

Empresa de processamento de dados, criada com capital majoritário de banco comercial, realizando os serviços que anteriormente eram executados pelo setor mecanizado, atuando nas próprias dependências do estabelecimento bancário. Fraude aos direitos que a lei assegura aos bancários (Ac. 3.^a T. 2.493/83, Proc. RR 2.110/82, j. 13-9-83, Rel. *ad hoc* Min. Guimarães Falcão, Recorrentes: Banco do Estado do Rio Grande do Sul S. A. e Banrisul Processamento de Dados Ltda., e Recorrido: Dílson Moraes Pompeu).

Costuma-se mencionar que 11 dos 12 precedentes jurisprudenciais que geraram a Súmula aqui tratada tiveram origem em ações envolvendo a citada empresa Banrisul Processamento de Dados Ltda. Nesse sentido, estar-se-ia, diante de um caso particular, pretendendo aplicar regras de modo generalizado. Entendeu-se, à época, que a atividade de computação eletrônica seria uma atividade-fim do banco, já que não seria possível realizar todas as transações necessárias a esse tipo de instituição sem a atualização de dados.

No entanto, diz-se que, atualmente, o serviço de processamento de dados é indispensável às empresas de modo geral. Assim, não se poderia cogitar ser esse um serviço tipicamente bancário, tendo em vista sua necessidade por parte de praticamente todas as empresas, nos dias atuais.

Diante disso, o TST passou a moderar, por assim dizer, a utilização da Súmula 239, aplicando-a em casos de fraude somente. Recentemente, em abril de 2005, deu-se nova redação à Súmula:

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

Vê-se, portanto, que a amplitude de aplicação da Súmula foi restringida. Buscou-se tratar, de modo mais específico, os casos em que se considera bancário o trabalhador de empresa de processamento de dados prestador de serviços a bancos, tentando-se deixar mais claras as hipóteses de aplicação da referida Súmula.

Outro importante instrumento, quanto às empresas prestadoras de serviços, e que cabe mencionar aqui, é a Súmula 256 do TST, do ano de 1986 (cancelada, atualmente, de acordo com a Resolução n.º 121, de 28-10-2003). Tal Súmula possuía a seguinte redação:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019, de 31-1-74, e 7.102, de 20-6-83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Num dos precedentes que originaram a Súmula em questão, vê-se um caso de trabalhador terceirizado de instituição bancária, que teve reconhecido o vínculo de emprego diretamente com o banco:

Empregado que sempre trabalhou para ou no mesmo estabelecimento, em atividade necessária ao seu funcionamento. Não se caracteriza o trabalho temporário. Decreto-lei n.º 1.034, alegado apenas na revista. Relação de emprego com o tomador de serviço. Revista não conhecida. (Ac. 2.ª T. 2.176/80, Proc. RR 138/79, j. 7-10-80, Rel. Min. Marcelo Pimentel, Recorrente: Banco Bradesco S. A. e Orbram S. A. Organização Rio-Grandense de Serviços, e Recorrido: Adelar Ferreira de Moraes)

No citado acórdão, tendo em vista que o empregado estava ligado à atividade permanente do banco, ainda que tivesse sido contratado por empresa que fez a intermediação de mão-de-obra, entendeu-se pela formação do vínculo de emprego diretamente com o banco.

Entendia-se que só se poderia admitir a contratação de empresa interposta para casos de exceção, por assim dizer, na medida em que a locação da força de trabalho seria ilícita, já que pessoas não poderiam ser objeto dessa forma de contratação. Nesse sentido, o TST não permitia a intermediação de mão-de-obra, tanto em atividades-meio quanto em atividades-fim, excetuando-se os casos que se vinculassem à Lei 7.102/83 e ao trabalho temporário. A preocupação, aqui, relacionava-se ao fato de não se permitir a exploração do homem pelo próprio homem, contratando-se por meio de empresa interposta.

Passou-se, no entanto, a considerar e a interpretar a referida Súmula com certa reserva, por assim dizer, na medida em que se entendeu que tal Enunciado só deveria

ser utilizado para casos em que houvesse intermediação com objetivo fraudulento. Nesse sentido, não caberia aplicação da Súmula de forma indiscriminada, passando a jurisprudência a interpretá-la não de forma taxativa, mas exemplificativa.

Diante da real necessidade de revisão do Enunciado em referência, o TST o substituiu, editando, em fins de 1993, a Súmula 331, que serve de base, por assim dizer, para as questões atinentes à terceirização nos dias atuais, e que será o próximo tema a ser tratado, de modo específico, neste estudo.

3.5.2 A Súmula 331 do TST

Em substituição ao Enunciado 256 do TST, conforme citado anteriormente, editou-se a Súmula 331, com a seguinte redação, originariamente:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 3-1-1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20-6-1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Em setembro de 2000, nova redação foi dada ao inciso IV, passando a:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Redação determinada pela Resolução n.º 96, de 11 de setembro de 2000.

Sabe-se que, hoje, tal Súmula serve de base, por assim dizer, quanto às possibilidades de contratação por meio da prática da terceirização. Como se vê, são quatro os incisos que buscam delimitar as hipóteses de terceirização lícitas.

No inciso I, fala-se acerca das situações em que são autorizadas contratações por meio de trabalho temporário. Nesse caso, tem-se a regulação de acordo com a Lei 6.019/74, que, expressamente, trata de situações em que há necessidade transitória de substituição de pessoal ou quando da existência de um acréscimo extraordinário de serviços dentro da empresa.

Cabe falar, aqui, também, sobre as chamadas atividades de vigilância, conforme a Lei n.º 7.102/83.¹⁰⁶ Quando da edição da Súmula 331, houve uma ampliação quanto às possibilidades de contratação de serviços de vigilância por meio da terceirização. O Enunciado anterior (256) mencionava apenas os casos “previstos na Lei n.º 7.102/83” como passíveis de contratação pela prática da terceirização. Com a nova Súmula (331), fala-se em “atividades de vigilância”, o que possibilita que qualquer empresa possa optar pela contratação de serviços de vigilância terceirizados, e não apenas o segmento bancário.

Ainda com relação às atividades de vigilância, cabe mencionar a importante distinção feita por Mauricio Godinho Delgado:

[...] *vigilante não é vigia*.¹⁰⁷ Este é empregado não especializado ou semi-especializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços (trabalhando, em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc.). Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada – ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pela atividade do empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Comentada em tópico anterior, nesta monografia.

¹⁰⁷ Grifo do autor.

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 439-440.

Outra possibilidade de contratação utilizando-se a terceirização, de acordo com a Súmula 331, refere-se a casos relacionados a atividades de conservação e limpeza. Sabe-se que tais atividades foram das primeiras a serem terceirizadas no país.

Além disso, outro conjunto de possibilidades de contratação por meio da terceirização, de forma lícita, refere-se a casos relacionados à atividade-meio do tomador de serviços.¹⁰⁹ Ou seja, poder-se-ia contratar, por meio da terceirização, trabalhadores que não estivessem, por assim dizer, vinculados à atividade-fim da empresa.

Aqui, conforme já mencionado, muito se discute, na medida da dificuldade em se caracterizar atividade-meio e atividade-fim. Analisando tal situação, Ophir Cavalcante Junior, citando Eduardo de Azevedo Silva, assevera: “numa instituição financeira, por exemplo, quem se atreveria a apontar, *com segurança*,¹¹⁰ os serviços que compõem exclusivamente a atividade-fim?”.¹¹¹

Ainda sobre a questão, ao caracterizar as atividades-meio, Rubens Ferreira de Castro diz tratar-se de uma expressão que se relaciona à idéia de abrangência de “serviços especializados auxiliares ao processo produtivo, de bens ou serviços, que não produzem isoladamente proveito econômico, por não estarem ligados diretamente aos fins sociais da tomadora”.¹¹² De acordo com o que já foi citado anteriormente, ainda que existam os que defendem a terceirização também nas atividades-fim, “[...] prepondera o entendimento de que a terceirização somente é admitida nos serviços não ligados diretamente ao fim econômico do tomador”.¹¹³

¹⁰⁹ Em tópico anterior, tratou-se, de modo específico, acerca da polêmica diferenciação entre atividades-meio e atividades-fim.

¹¹⁰ Grifo nosso.

¹¹¹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *Op. cit.*, p. 110.

¹¹² CASTRO, Rubens Ferreira de. *Op. cit.*, p. 102.

¹¹³ *Ibidem*, p. 103.

Nota-se, assim, o âmbito de aplicação da Súmula 331 do TST. No que tange à terceirização nas instituições bancárias, parecem ainda restar muitos questionamentos, principalmente quanto à utilização de trabalhadores terceirizados em atividades-fim.¹¹⁴

Na sequência deste estudo, analisar-se-á mais um importante aspecto relacionado ao tema da terceirização nas instituições bancárias, abrangendo vantagens e desvantagens advindas de tal processo.

3.6 TERCEIRIZAÇÃO – VANTAGENS E DESVANTAGENS

Nota-se, na prática, infelizmente, que o processo de terceirização, da forma com que foi implantado – e é utilizado, no Brasil, na grande maioria das vezes – traz vantagens tão-somente a empregadores. Em geral, há que se falar, principalmente, em redução de custos. Nesse sentido, paga-se menos a trabalhadores contratados por meio de empresas terceirizadas. No mais das vezes, aqui está o grande diferencial, por assim dizer, no que tange à redução de custos, ou seja, isso só é possível mediante a diminuição dos salários dos trabalhadores.

Segundo José Paulo Zeetano Chahad e Maria Helena Zockun podem ser apontadas certas “vantagens” no âmbito da terceirização trabalhista. Nesse sentido, tal prática:

- (a) permite que a empresa volte sua atenção para a sua atividade central, ou atividade-fim, ou mesmo objetivo específico;
- (b) reduz os encargos trabalhistas e sociais da empresa, com economia de custos de contratação, manutenção;
- (c) reduz quadro de empregados, facilitando a administração de recursos humanos;
- (d) simplifica a estrutura da empresa;
- (e) libera capital para aplicação em melhorias do processo produtivo e desenvolvimento ou aquisição de novas tecnologias;
- (f) concentra mais recursos na área produtiva, melhorando a qualidade do produto final;

¹¹⁴ Em tópico posterior, voltaremos à questão, ao analisarmos relatórios feitos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), que demonstram a atual situação de tais trabalhadores nas instituições bancárias do país.

- (g) reduz os controles, possibilitando ampliar a supervisão nas atividades-fim;
- (h) permite a concentração no desenvolvimento de novos produtos;
- (i) estimula a especialização;
- (j) otimiza espaços à disposição da empresa;
- (k) diminui o nível hierárquico;
- (l) agiliza a tomada de decisões; gera melhorias na administração do tempo;
- (m) aumenta a lucratividade;
- (n) fomenta a produtividade;
- (o) reduz as possibilidades de perdas no processo produtivo;
- (p) pulveriza a ação dos sindicatos;
- (q) desmobiliza os movimentos grevistas;
- (r) reduz o passivo trabalhista da tomadora dos serviços;
- (s) racionaliza compras; e
- (t) melhora a distribuição de renda em decorrência da criação de empregos em novas empresas.¹¹⁵

Não cabe, aqui, comentar cada uma das supostas vantagens mencionadas acima. No entanto, não se pode deixar de citar, por exemplo, que o mais importante aspecto relacionado às vantagens trazidas pela terceirização refere-se ao aumento da lucratividade alcançado pelas empresas. Estudos de casos específicos de empresas de diferentes ramos do mercado, que optaram pela terceirização, comprovam tal afirmação.¹¹⁶

Há que se criticar, também, aqui, a última “vantagem” citada pelos autores, ao tratarem de uma possível “melhora na distribuição de renda em decorrência da criação de empregos em novas empresas”.¹¹⁷ Em geral, os empregadores buscam justificar a prática da terceirização com base nesse tipo de discurso. Na realidade, nota-se que, com a terceirização, primeiramente, não há uma melhor distribuição de renda, haja vista a diminuição dos salários dos trabalhadores terceirizados. Além disso, não há que se falar em criação de novos empregos, na medida em que há, sim, uma redução do quadro de trabalhadores. Assim, unindo-se a diminuição dos gastos com pessoal e a contratação de outros trabalhadores, com salários menores, tem-se a equação que leva ao aumento da lucratividade das empresas.

Com relação às desvantagens advindas da terceirização trabalhista, que afetam diretamente a classe trabalhadora, podem ser mencionadas:

¹¹⁵ CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *Op. cit.*, p. 8-9.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 15-23.

¹¹⁷ CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *Op. cit.* p. 9.

- (a) pode conduzir à criação de empregos precários e eventuais;
- (b) pode ser causa de redução salarial, pois algumas empresas visam com a terceirização pagar menos do que pagariam para trabalhadores especializados;
- (c) ocorre uma piora nas condições de saúde e segurança no trabalho dos empregados prestadores de serviços, com a eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos;
- (d) acarreta maior insegurança no emprego, facilitando o rompimento de vínculos empregatícios e promovendo a rotatividade da mão-de-obra;
- (e) nem sempre a contratada apresenta as mesmas condições do ambiente de trabalho da contratante no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- (f) gera o paradoxo de existirem dois patrões ou então ocorre a ausência de um patrão definido;
- (g) desintegra a identidade dos trabalhadores ao dificultar a filiação, organização e militância sindical;
- (h) impossibilita ou dificulta a maior integração, cooperação e participação dos trabalhadores nas empresas;
- (i) pode promover o desemprego quando se compara a criação e a eliminação de postos de trabalho; e
- (j) é possível surgirem novas formas de subemprego do trabalho.¹¹⁸

Parece ficar evidente, diante do mencionado, que, ao se tratar da terceirização trabalhista no país, vêem-se vantagens somente com relação aos empregadores. Nota-se, de outro lado, que, aos trabalhadores, muitas são as desvantagens dessa prática de gestão e contratação.

Nas palavras de Márcio Túlio Viana, a terceirização traz unicamente desvantagens aos trabalhadores:

Ao invés de aumentar, reduz postos de trabalho. Dobra a carga de subordinação. Pulveriza a ação coletiva. Destrói o sentimento de classe. Degrada as condições de trabalho de higiene e segurança. E, de quebra, reduz salários. [...] Se os salários são baixos, é porque os lucros são altos.¹¹⁹

Vê-se, na prática, que a técnica da terceirização acabou piorando as condições de trabalho dos empregados e, para Jorge Luiz Souto Maior, mais que isso, legalizou, por assim dizer, a redução de salários. Nesse sentido, ainda:

Os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas onde há a efetiva execução dos serviços e passam a ser tratados como empregados

¹¹⁸ CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *Op. cit.* p. 9-10.

¹¹⁹ VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 4.

da empresa que fornece a mão-de-obra, com óbvia redução dos salários que lhes eram pagos, com nova redução cada vez que se altera a empresa prestadora dos serviços, sem que haja, concretamente, solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores.¹²⁰

Por outro lado, há autores, como Ophir Cavalcante Junior, para os quais há uma visão diferente acerca desse processo:

No tocante à assertiva de precarização do emprego com o conseqüente rebaixamento de salários em face da realocação do trabalhador em empresas de porte menor, embora respeitemos essa defesa que se faz contra o instituto, acreditamos que por estar a terceirização inserida no contexto da flexibilização das estruturas jurídicas como forma de proteger a ocupação do trabalhador e não o emprego típico, não haverá precarização com diminuição de salários e sim a adequação do trabalhador em atividades compatíveis com suas especializações.¹²¹

Também nessa linha de pensamento, Sergio Pinto Martins chega a afirmar que, com a terceirização:

[...] haverá melhoria nas condições laborais e ambientais, melhorando as condições de segurança e saúde, já que irá diminuir a aglomeração de muitas pessoas num mesmo local, reduzindo acidentes de trabalho e, em conseqüência, proporcionando um mecanismo de proteção ao próprio trabalhador.¹²²

Em outra passagem, o mesmo autor menciona como vantagens para os trabalhadores:

[...] implementação do sonho de adquirir e trabalhar em seu próprio negócio, deixando de ser empregado para ser patrão; independência na prestação de serviços, o que não tinha quando era empregado, pois estava sujeito a ordens; maior motivação para produzir, pois o negócio é seu; desenvolvimento de seu lado empreendedor, de produzir alguma coisa por conta própria.¹²³

¹²⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A terceirização sob uma perspectiva humanista*. Revista de Direito do Trabalho, ano 30, n.º 115, jul./set. 2004, p. 94.

¹²¹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *Op. cit.*, p. 81-82.

¹²² MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 44.

¹²³ *Ibidem*, p. 45.

Diante de tais exemplos, o processo de terceirização parece ser visto, por alguns autores, como algo que agrega variados benefícios tanto a empregadores como também aos trabalhadores, que aderem, por um ou outro motivo, a tal processo. No entanto, não se pode deixar de criticar essa forma de análise do instituto da terceirização. Dentre os vários aspectos questionáveis (haja vista tudo o que já foi, neste trabalho, mencionado), pode-se dizer que, embora em teoria muitos dos aspectos citados possam ser entendidos como positivos, sabe-se que a realidade prática é outra, diversa. Não há que se falar, portanto, em uma melhor distribuição de renda, na medida em que se vê, na grande maioria das vezes, a diminuição tanto dos postos de trabalho quanto dos salários dos empregados. Além disso, no que tange à especialização das atividades, vê-se que, muitas vezes, os trabalhos ditos terceirizados relacionam-se a setores em que se tem grande parte de trabalhadores desqualificados, ou seja, trata-se de empregos em que não há efetivamente a necessidade de conhecimentos específicos, apurados, de uma técnica determinada, por assim dizer.

Dessa forma, efetivamente, pode-se dizer que a terceirização traz inúmeras desvantagens aos trabalhadores de modo geral, o que não é diferente quando se trata dessa prática no âmbito das instituições bancárias do país. Toda a explanação aqui feita encaixa-se, por assim dizer, também no que tange a tais instituições. Além de tudo o que já foi mencionado, pode-se citar, ainda, que, com relação aos empregados terceirizados em instituições bancárias, outros problemas podem advir da utilização dessa forma de contratação. Muito se questiona, nesse aspecto, por exemplo, a facilidade de acesso a registros cadastrais de clientes. Outro fator importante e, da mesma forma, bastante complicado, relaciona-se à questão de que podem ser percebidos funcionários efetivamente contratados por determinado banco e outros, terceirizados, trabalhando lado a lado, executando tarefas que, se não são iguais, em muito se assemelham, conforme já mencionado.

Enfim, diante de todo o exposto, parece restar claro que, no mais das vezes, ao mesmo tempo em que se implanta a terceirização, da mesma forma evidencia-se a precarização geral das condições de trabalho dos empregados. O que se vê, infelizmente, é a utilização dessa prática, como dito, tão-somente para beneficiar

empregadores, restando aos trabalhadores, muitas vezes diante do desemprego existente e da desqualificação, submeter-se a trabalhar em tais condições.

No entanto, parecem surgir alguns casos em que se está voltando atrás, por assim simplistamente dizer, quanto à terceirização, existindo empresas – e instituições bancárias, especificamente – que passam a vislumbrar o que se poderia chamar de uma “desterceirização”. Sobre isso, tratar-se-á a seguir.

3.7 DESTERCEIRIZAÇÃO?

Nos últimos anos, pode-se perceber que algumas empresas têm recuado, por assim dizer, com relação à terceirização, diante de problemas de custos ou com relação à qualidade dos trabalhos, ou, ainda, mediante acordos firmados com o Ministério Público do Trabalho (caso, por exemplo, de algumas instituições bancárias). Fala-se, aqui, em uma possível desterceirização.

Um caso prático, ocorrido em São Bernardo do Campo, ainda em 1997, é citado por Giovanni Alves:

A Scania [...] contratou, há dois anos, 150 operários para voltar a fazer dentro da fábrica a montagem de cabines de caminhões. Segundo um sindicalista do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, os problemas que levaram à desterceirização foram de qualidade: “As cabines chegavam com defeitos e nós tínhamos que fazer o serviço de novo” (Liliana Pinheiro, ‘Qualidade faz empresas recuar da terceirização’, *O Estado de S.Paulo*, 16/out./1997). Na verdade, o processo de desterceirização é apenas uma comprovação da necessidade candente de uma racionalização sistêmica da produção capitalista, que permeie o complexo social, atingindo não apenas a montadora, mas a rede de subcontratação em todos os seus níveis, sob pena de a nova lógica da terceirização radical não contribuir para a obtenção de novos ganhos para as corporações transnacionais.¹²⁴

Assim pode-se também perceber esse processo inverso acontecer no âmbito das instituições bancárias. Algumas, por meio de acordos firmados com o Ministério Público do Trabalho, comprometem-se a substituir terceirizados, contratando

¹²⁴ ALVES, Giovanni. *Op. cit.*, p. 207-208.

empregados efetivos (concursados, em alguns casos). Há que se mencionar, nesse aspecto, que se tem notícia de que, quanto a algumas instituições bancárias públicas federais, a cada três terceirizados substituídos, tem-se contratado apenas um empregado concursado. Não cabe, aqui, aprofundar a questão. No entanto, não se poderia deixar de mencionar mais esse dado da realidade.

O chamado processo de desterceirização ainda é algo bastante recente. Há pouquíssima referência a respeito do tema. Para Sergio Pinto Martins:

[...] trata-se da terceirização às avessas, isto é, o retorno da admissão dos terceirizados, na condição de empregados, às empresas em que a terceirização não deu certo. Nos Estados Unidos, tem-se utilizado a expressão *insourcing* para significar *desterceirização*, isto é, trazer de volta certos serviços a serem prestados pela própria empresa, pois foi constatado que não deu certo a terceirização. A *desterceirização* tem sido feita por motivo de qualidade, pois o terceirizado não faz o serviço da mesma forma como era feito pelo terceirizante. O que vinha ocorrendo é o que chamavam de *resserviço*, que seria pagar por um produto ou serviço e ter de refazer tudo novamente, com mão-de-obra própria.¹²⁵

Por fim, a ocorrência da desterceirização, ainda que em alguns casos pontuais, demonstra que a única e exclusiva preocupação com o aumento da lucratividade pode levar a situações não vantajosas mesmo para os empregadores. Na prática, muitas vezes, determinados trabalhos acabam sendo feitos mais de uma vez, para que sejam corrigidas certas falhas, o que gera custos adicionais às empresas. Além disso, diante da falta de lei específica quanto à terceirização trabalhista no país, deve-se mencionar o importante papel do Ministério Público do Trabalho, na fiscalização tanto da utilização das práticas de terceirização, bem como no que tange aos acordos firmados para substituição dos empregados terceirizados.

3.8 UMA POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO HUMANISTA?

¹²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 22-23.

Diante de tudo o que foi exposto até aqui, cabe destacar uma possibilidade de se adequar o fenômeno da terceirização à realidade existente em nosso país e buscar vinculá-lo a uma perspectiva humanista.

Com relação à forma com que se trata a terceirização em nosso país, para Jorge Luiz Souto Maior:

O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador. A perspectiva do Enunciado (331 do TST) foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho.¹²⁶

Uma das críticas ao Enunciado em questão feitas pelo autor mencionado refere-se ao fato de que, para caracterizar-se o que é a terceirização lícita, utilizou-se como pressuposto a diferenciação entre atividade-meio e atividade fim, um critério inseguro, por assim dizer.

Ainda, para Jorge Luiz Souto Maior, na prática, a Súmula 331 do TST acabou por legalizar a pura e simples intermediação de mão-de-obra, que, à época da vigência da Súmula 256, era considerada ilícita. Em verdade, a terceirização deveria vincular-se a situações ligadas à especialização de serviços. No entanto, o Enunciado 331 não faz qualquer exigência a esse respeito. Assim, na realidade, vê-se que a terceirização, da forma com que foi regulada pelo Enunciado em questão, acabou por legalizar, como dito, a diminuição nos salários dos trabalhadores, além do que precarizou as condições de trabalho. Nota-se que, por exemplo, quando um trabalhador terceirizado ingressa com uma ação na Justiça do Trabalho reclamando seus direitos, a dificuldade encontrada, já no início, refere-se à identificação do real empregador. Imaginando-se, aqui, uma situação em que seja declarada a responsabilidade “subsidiária” do tomador, para que seja efetivamente realizado o direito declarado buscar-se-á executar, primeiramente, os bens da empresa prestadora. Em caso de ineficácia da tentativa, só então serão buscados bens da empresa tomadora e, por óbvio, trata-se de um processo moroso.

¹²⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, p. 93.

No entanto, apesar de todas as dificuldades criadas pela terceirização, não se pode negar a realidade desse fenômeno. Assim, parece necessário repensar a Súmula 331 e analisar hipóteses para um melhor enquadramento jurídico dessa prática, possibilitando, talvez, uma forma de terceirização sob um enfoque dito humanista.

Jorge Luiz Souto Maior propõe, nesse sentido, uma fórmula, com base no ordenamento jurídico, que, sem negar o fenômeno da terceirização, seja capaz de também proteger os trabalhadores. Assim, de acordo com o art. 2.º da CLT, tem-se como empregador a “empresa” que assume os riscos da atividade econômica. Dessa forma, diz-se que uma empresa de mera prestação de serviços não assume riscos econômicos atinentes à produção, não podendo ser, portanto, de acordo com a definição legal, considerada como empregador.

Então, poder-se-ia dizer que:

A terceirização só se concretiza, validamente, no sentido de manter a relação de emprego entre os trabalhadores e a empresa prestadora, quando a prestadora de serviços possua uma atividade empresarial própria, assumindo o risco econômico, que é próprio da atividade empresarial, e a sua contratação se destine à realização de serviços especializados, isto é, serviços que não sejam indispensáveis ou permanentes no desenvolvimento da atividade produtiva da empresa contratante (tomadora), configurando-se, por isso, uma situação excepcional e com duração determinada dentro do contexto empresarial da empresa tomadora.¹²⁷

Além disso, falar-se-ia em terceirização, também, nas hipóteses de trabalho temporário (de acordo com a Lei 6.019/74) e de serviços de vigilância (em conformidade com a Lei 7.102/83).

É importante mencionar, aqui, o caso de vários países europeus, em que as intermediações de mão-de-obra restringem-se a casos de trabalho temporário. Na França, por exemplo, com relação à idéia de intermediação de mão-de-obra, se houver finalidade lucrativa da empresa prestadora, considerar-se-á como sendo tráfico de mão-de-obra.

¹²⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, p. 96.

Com relação à responsabilidade do tomador de serviços, no Brasil, pode-se defender, com base no art. 455 da CLT,¹²⁸ aplicado analogamente à terceirização, que:

[...] a lei trabalhista fixou a solidariedade nas relações de terceirização, na medida em que conferiu ao trabalhador o direito de ação em face do tomador de serviços – empreiteiro – e sem benefício de ordem, pois o que se garantiu a este foi a ação regressiva contra o prestador – sub-empreiteiro.¹²⁹

Assim, poder-se-ia entender, ainda, que uma empresa que contrata outra para lhe prestar serviços terá responsabilidade solidária pelos danos causados aos trabalhadores pelo risco a que foram expostos os direitos destes, sendo o caso, portanto, de responsabilidade objetiva (de acordo com o já mencionado art. 927, do Código Civil, em seu parágrafo único).

Por fim, cabe mencionar, mais uma vez, as sábias palavras de Jorge Luiz Souto Maior, para o qual:

[...] não se reservando um tratamento jurídico à terceirização, que preserve a função primordial do direito do trabalho de proteção da dignidade do trabalhador, ao mesmo tempo em que lhe garanta a possibilidade da melhoria da sua condição social, esta, a terceirização, continuará sendo utilizada como mera técnica de fraudar direitos trabalhistas [...]. O manuseio dos fundamentos, princípios e normas do Direito do Trabalho, sob uma perspectiva humanista, permite que se mantenha a vocação protetiva deste ramo do direito mesmo diante de novos e cada vez mais criativos modelos de produção que se criam para atender apenas aos reclamos da economia, dos empresários e de todos nós, vorazes consumidores.¹³⁰

Diante disso, estudados esses variados aspectos acerca da terceirização, caberá à sequência desta monografia analisar, por fim, as condições atuais dos empregados terceirizados em instituições bancárias no país. Tal estudo será feito com

¹²⁸ Art. 455, da CLT: “Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.”

¹²⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, p. 101.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 102-103.

base em relatórios¹³¹ da Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, que demonstram claramente a real situação de tais trabalhadores.

3.9 A ATUAL SITUAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS DO PAÍS

Neste tópico, analisaremos a real situação, atualmente, dos empregados terceirizados nas instituições bancárias do país. Para isso, serão utilizados, como base, relatórios fiscais produzidos no ano de 2006.

Cabe dizer que os mencionados relatórios são parte integrante de autos de infração resultantes de fiscalizações¹³² realizadas pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE). O objetivo de tais fiscalizações era o de verificar a regularidade do processo de terceirização praticado pelas instituições financeiras.

Buscou-se, nesse sentido, analisar a terceirização utilizada pelas instituições bancárias quanto a procedimentos ditos, genericamente, de retaguarda, em que se incluem, por exemplo: processamento de malotes (pagamentos de contas, autenticação de títulos diversos); depósitos; serviços de compensação bancária; tesouraria (manuseio, contagem e custódia de numerário); dentre outros.

De modo inicial, pode-se dizer que as instituições bancárias celebram contratos com empresas ditas prestadoras de serviços, para realização de atividades que, como poderá ser percebido no decorrer deste tópico, não poderiam ser classificadas como atividades-meio, tendo em vista buscarem atender necessidades permanentes e essenciais dos bancos.

¹³¹ Tais relatórios encontram-se nos anexos I, II e III da presente monografia.

¹³² Cite-se que as ações fiscais em questão buscaram verificar a procedência de denúncia, feita em 09/05/2006, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), com relação à ilicitude da terceirização nos bancos e às precárias condições de trabalho dos funcionários contratados pelas empresas prestadoras de serviços aos bancos.

No mais das vezes, vê-se que, com uma ou outra pequena diferença, as várias instituições bancárias utilizam-se, em geral, das mesmas práticas quanto ao processo de terceirização. No tocante, por exemplo, aos mencionados serviços de retaguarda (como pagamentos de títulos, contas, tributos, efetivação de depósitos) tem-se, normalmente, um local específico em que são centralizadas e executadas tais atividades. Há, em alguns casos, também locais específicos, que servem para que sejam feitas as efetivações de aberturas de contas, de operações relacionadas a empréstimos bancários, dentre outros serviços.

Nesses locais centralizadores de atividades bancárias, percebe-se que são poucos os funcionários registrados pelos bancos, que, em geral, possuem cargos de gerência e de supervisão, tendo como responsabilidade controlar, organizar e fazer a gestão de todas as atividades realizadas pelos “terceiros”¹³³ (que chegam as centenas).¹³⁴ Segundo os relatórios, quando se compara a situação atual com o que se verificou em fiscalizações anteriores, vê-se claramente uma precarização crescente das condições de trabalho dos empregados subcontratados. Nota-se, por exemplo, uma forte redução dos níveis salariais, além de uma elevação das jornadas de trabalho.

Em alguns casos, numa situação ainda mais grave, vêem-se “estagiários” executando funções que em nada se relacionam com seu aprendizado teórico, prevalecendo o aspecto relacionado à produtividade, em detrimento do aspecto educativo, que deveria estar relacionado ao contrato de estágio.¹³⁵ Nesses casos, não há qualquer acompanhamento por parte da instituição de ensino. Por outro lado, as instituições bancárias cobram o cumprimento de “metas”, como se se tratasse de um efetivo empregado registrado pelo banco. Assim, vê-se existir uma exploração dessa

¹³³ Nos relatórios feitos pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego a expressão terceirização é utilizada, na maioria das vezes, entre aspas, na medida em que se considera ilícita tal prática, tendo em vista tratar-se, na realidade, de intermediação de mão-de-obra por empresa interposta.

¹³⁴ Cite-se que a auditoria realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nas visitas de inspeção realizadas (algumas com o acompanhamento, inclusive, do Ministério Público do Trabalho), procurou verificar de que forma eram realizados os serviços, o desenvolvimento das atividades de cada trabalhador e a relação destes com os chamados gestores (funcionários dos bancos), além de fotografar os ambientes de trabalho, conforme se pode verificar nos relatórios anexos.

¹³⁵ De acordo com a Foto 11, do Anexo III, desta monografia, vê-se que os chamados “estagiários” chegam a prestar serviços de autenticação de documentos bancários.

mão-de-obra, ainda mais barata que as demais, tendo em vista a possibilidade de pagamento de valores muito baixos (bolsas, para as quais não há um valor mínimo).

Constata-se que as atividades realizadas nesses ambientes (retaguardas ou *back offices*, como dito) são tipicamente bancárias, ligadas a funções de caixa bancário, de compensação, de tesouraria, dentre outras. Tais serviços envolvem, por exemplo, recepção de malotes, conferência de material depositado, captura de cheques e documentos para processamento, validação e autenticação de títulos, operações de débito e crédito, em geral. Além disso, cabe dizer que os sistemas informatizados são de propriedade dos bancos, bem como os equipamentos e os mobiliários. Nota-se também que as atividades hoje realizadas pelos terceirizados já eram, anteriormente, feitas por funcionários registrados pelas instituições financeiras. Inclusive, muitas vezes, tais empregados é que ministram cursos para os terceirizados ingressantes. Assim, fica evidente que os trabalhadores contratados como terceirizados executam serviços bancários, de acordo com uma rotina estabelecida pelos bancos.¹³⁶ Há casos, ainda, em que há tanto trabalhadores registrados pelos bancos quanto os ditos terceirizados desempenhando as mesmas funções, como é o caso, por exemplo, de autenticação e validação de documentos. Há situações, inclusive, de ex-empregados de banco que, demitidos, continuaram a trabalhar no mesmo ambiente, exercendo a mesma atividade, mas contratados por empresa intermediadora.

Nesse sentido, cabe dizer que todos os procedimentos são determinados pelas instituições bancárias, que detêm o conhecimento específico da atividade. Nessa medida, os bancos elaboram e controlam procedimentos, criando os chamados manuais (ou os ditos POP's – Procedimentos Operacionais Padrão). Ou seja, as empresas contratadas para prestar serviços realmente não possuem qualquer especialização nessas atividades. Para cada uma das tarefas a serem executadas existem procedimentos bastante detalhados, que devem ser seguidos rigorosamente pelos chamados terceirizados. Em determinados locais, há quadros de avisos, nos quais são fixadas tabelas com controles individuais de produtividade e erros, existindo uma clara exposição dos trabalhadores que mais erram. De acordo com a auditoria

¹³⁶ Ver, nesse aspecto, as Fotos 04 (em que uma empregada terceirizada confere cheques, no setor de compensação, supervisionada por funcionários do banco) e 05 (que mostra um panorama geral do setor de tesouraria), do Anexo II.

promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o grande volume de trabalho executado de forma repetitiva, com jornadas elevadas, diante da pressão para o cumprimento de metas, além de provocar doenças ocupacionais (como as DORT – doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho), constitui-se também em caso de assédio moral.

Como dito, as empresas terceirizadas não possuem o chamado *know how*, o conhecimento específico para a prestação dos serviços às instituições bancárias, que tratam de treinar empregados, padronizar procedimentos e controlar permanentemente as atividades. Também como já visto, os programas (softwares) utilizados, os equipamentos e os móveis são de propriedade dos bancos.¹³⁷ Além disso, todas as atividades são realizadas sob as diretrizes e o controle dos bancos. Assim, vê-se que a necessidade das instituições financeiras é exclusivamente relacionada à mão-de-obra, tendo em vista deter o conhecimento, a tecnologia e os equipamentos necessários, além de determinar os procedimentos e controlar as atividades executadas. Nessa medida, vê-se uma preocupação dos bancos em contratar mão-de-obra barata, por meio de empresa intermediadora, procurando afastar possíveis responsabilidades, obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da terceirização.¹³⁸

Outro fator importante a ser destacado relaciona-se ao fato de que os empregados terceirizados claramente recebem ordens diretas por parte dos já mencionados gestores (funcionários dos bancos com cargos de supervisão e gerência), que coordenam os trabalhos, por assim dizer. Cabe também mencionar que é a própria instituição bancária que fornece senhas aos terceirizados e controla acessos aos sistemas informatizados.

Com relação às condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados nas instituições financeiras, nota-se que existem variados fatores de estresse e de sofrimento mental no trabalho, como as citadas situações de execução de tarefas repetitivas, jornadas de trabalho elevadas, pressão com relação ao tempo para

¹³⁷ Ver Foto 06, do Anexo I, que detalha o posto de trabalho dos chamados terceirizados. Nas Fotos 07 e 08, do Anexo II, podem ser vistos os terminais de computador utilizados, com etiquetas de tombamento.

¹³⁸ De acordo com os relatórios anexos (I, II e III), vê-se que os contratos celebrados incluem cláusulas expressas quanto à idéia de que não haveria criação de nenhum vínculo de natureza trabalhista e/ou previdenciária entre o contratante e o pessoal da contratada.

cumprimento das tarefas, dentre outros fatores.¹³⁹ Vê-se, assim, uma grande diferenciação entre o ambiente das agências, visível ao público, e o local em que são executadas as chamadas atividades terceirizadas.

Dessa forma, diante da análise das condições atuais do processo de terceirização nas instituições bancárias, pode-se dizer, na esteira do que fundamentam os auditores do Ministério do Trabalho e Emprego, tratar-se de contratação de mão-de-obra por empresas ditas interpostas, com o intuito de prestar serviços tipicamente bancários, integrantes da atividade-fim das instituições bancárias, e que fazem parte do rol de serviços que tais instituições vendem a seus clientes.

Conforme visto, nota-se que os bancos controlam todos os procedimentos, desde o estabelecimento de horários para a execução das atividades, a forma de realização, a utilização de programas de computador, e mesmo o controle dos empregados ditos terceirizados. Além disso, as instituições financeiras administram também todo o processo do trabalho, a qualidade e tempo de duração, fiscalizando a execução dos procedimentos, das rotinas. Nesse sentido, parecem evidentes a subordinação jurídica e a pessoalidade.

Sendo assim, há que se falar acerca da ilicitude da contratação desses trabalhadores por meio do processo de terceirização. As atividades, como visto, são desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, e visam a atender necessidades permanentes e essenciais ao funcionamento das instituições bancárias, como demonstrado.

Os trabalhadores ditos terceirizados exercem atividades que são, na verdade, típicas de bancários, como operações de depósitos e pagamentos, tesouraria, custódia e compensação de cheques, conferência e custódia de numerários. Além disso, seguem rotinas e procedimentos sob o controle e direção dos bancos, ainda que sejam contratados por empresas chamadas interpostas, que, na realidade, não possuem qualquer especialização quanto à execução das atividades bancárias. Também como demonstrado no decorrer deste estudo, nota-se que os empregados terceirizados ficam subordinados a funcionários efetivamente contratados pelos bancos, com função de

¹³⁹ De acordo com a Foto 10, do Anexo I, percebe-se a insuficiência de espaço na superfície de trabalho do empregado. Problemas com o mobiliário podem ser notados nas Fotos 13, 14 e 15, também do Anexo I, nas Fotos 09 a 13, do Anexo II, e nas Fotos 12 a 14, do Anexo III.

gerência e supervisão, demonstrando a existência de uma gestão hierarquizada, por assim dizer. Além disso, percebem-se precárias condições de trabalho, saúde e segurança, na medida da existência de jornadas excessivas de trabalho, pressão para o cumprimento de metas de produção, dentre outros fatores que expõem os empregados a fatores de risco que podem favorecer o adoecimento, tais como problemas quanto aos mobiliários.

Nesse sentido, a forma com que as instituições bancárias têm utilizado a terceirização de atividades não atende aos requisitos previstos normativamente. Ou seja, os bancos contratam empregados por meio do processo de terceirização, mas, na verdade, tais funcionários exercem atividades-fim das instituições financeiras, sendo controlados por funcionários efetivamente registrados pelos bancos. Cabe, ainda, por fim, mencionar, mais uma vez, o grave caso dos empregados contratados como “estagiários”, sujeitos como os demais trabalhadores a todos os procedimentos impostos pelos bancos, sendo mão-de-obra ainda mais barata, desvirtuando completamente o instituto do estágio, não tendo ligação qualquer no sentido de complementar a teoria estudada nas instituições de ensino, mas, por outro lado, vinculando-se fortemente a aspectos puramente produtivos, de cumprimento de tarefas, de metas.

Dessa maneira, buscou-se, neste último tópico, ratificar os estudos teóricos tratados nos itens anteriores desta monografia, analisando-se o que tem ocorrido, na prática, com relação ao processo de terceirização nas instituições financeiras. Parece restar clara a existência de ilicitude nas contratações de empregados terceirizados efetuadas pelos bancos, que, com o intuito de aumentar cada vez mais a lucratividade, acabam por ofender a legalidade do instituto da terceirização, contratando pessoal para execução de tarefas relacionadas as suas atividades-fim, além de contribuírem para a precarização das condições de trabalho. De modo a criticar tais atitudes, cabe citar, aqui, uma frase atribuída ao ex-Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho José Luciano de Castilho Pereira, para o qual: “por mais flexibilizado, terceirizado e globalizado que

seja o mundo do trabalho, com relação a ele devemos buscar a medida do homem, que não pode ser reduzido a um índice econômico”.¹⁴⁰

Para finalizar este tópico, cabe mencionar, apenas à guisa de exemplo, algumas decisões¹⁴¹ de tribunais trabalhistas brasileiros, relacionadas a alguns dos aspectos tratados neste trabalho, atinentes à terceirização:

TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE ESSENCIAL. ENQUADRAMENTO NA CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. À custa de alguma tolerância, tem-se aceito a terceirização de serviços, desde que atendidos os limites e exigências legais da espécie. Todavia, quando se constata que a intermediação de mão-de-obra tem mero objetivo de baratear custos para o tomador, já que a atividade desempenhada é essencial para o empreendimento, torna-se imperioso reconhecer o vínculo de emprego diretamente com o tomador, especialmente porque, como no caso, o empregado executava tarefas próprias de setor que, normalmente, seria ocupado por empregados do próprio banco, sem risco de desvirtuar seus objetivos empresariais. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a decisão que enquadrou o autor como bancário (TRT/PR – Proc. 21927-2001-007-09-00-8 – Rel. Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 03.12.2004).

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA 331, IV, DO TST. ENTE PÚBLICO. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços na terceirização deriva do fato objetivo do inadimplemento das obrigações por parte do empregador contratante, a teor do inciso IV, da Súmula 331, do TST. O ente público não está isento dessa mesma responsabilidade (TRT/PR – Proc. 00157-2006-025-09-00-6 – 3.ª T. – Rel. Juiz Célio Horst Waldruff – DJPR 18.09.2007).

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. ILICITUDE. ESTABELECIMENTO BANCÁRIO. Logrando êxito o reclamante em comprovar que as atividades profissionais que desenvolvia junto à tomadora dos serviços imiscuía-se na própria atividade-fim desta, de índole tipicamente bancária, diversamente da função contratual, amolda-se a realidade fática, a “contrário sensu”, à previsão contida no item III da Súmula n.º 331 do E. TST, a desafiar a decretação da ilicitude da relação jurídica contratual estabelecida, ante a inequívoca fraude à legislação trabalhista. Lídimo, portanto, o paralelo traçado entre a contraprestação salarial auferida pelo reclamante e aquela concebida como patamar mínimo à remuneração dos efetivos serviços prestados, tendo por base o salário de técnico bancário, como estipêndio valorativo da reparação indenizatória devida. Recurso a que se nega provimento (TRT/PR – Proc. 01474-2004-069-09-00-2 – 4.ª T. – Rel. Juiz Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira – DJPR 22.11.2005).

¹⁴⁰ Frase do ex-Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho José Luciano de Castilho Pereira, citada no texto de: VIEIRA, Patrício Jorge Lobo. *A Justiça do Trabalho no panorama das novas relações sócio-econômicas*. Revista do Tribunal do Trabalho da 13.ª Região, vol. 8, n.º 1, 2000, p. 155.

¹⁴¹ Não serão objeto de análise específica cada uma das decisões (ementas) aqui mencionadas, tendo em vista ensejarem diversas discussões, o que não seria possível tratar em poucas linhas. Nesse sentido, como dito, servem tão-somente para exemplificar situações relacionadas à terceirização praticada em desconformidade com os preceitos normativos atuais.

LABOR EM SISTEMA BANCÁRIO AUTOMATIZADO – ATENDIMENTO À CLIENTELA PELA VIA OBLÍQUA – ISONOMIA – TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Não se olvida que as instituições financeiras, objetivando maior eficiência no atendimento e redução dos custos operacionais, começaram a adotar sistemas automatizados, a exemplo dos caixas automáticos. Assim, as atividades que antes eram executadas nos guichês passaram à retaguarda, com terceirização de parte desses serviços que, não por isso, deixa de ser ilícita. A natureza do mister, ensejador de conferência posterior de documentos, autoriza concluir que aquele empregado que nele atua, ainda que por via oblíqua promove, sim, atendimento àqueles clientes que optam pela praticidade de um sistema mais moderno e ágil, o que, absolutamente, não obsta o reconhecimento da condição de bancário e, conseqüentemente, a percepção dos direitos inerentes à referida categoria profissional. Tudo em consonância com o princípio geral da isonomia previsto no art. 5.º caput da Constituição Federal, com maior razão ainda em se tratando da Caixa Econômica Federal, à vista do disposto no inciso II do parágrafo 1.º do art. 173 da Constituição da República, no sentido de que as empresas públicas que exploram atividade econômica de prestação de serviços, como é o caso, estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (TRT/MG – Proc. 01004-2006-097-03-00-2 RO – 8.ª T. – Rel. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta – DJMG 21.04.2007 – p. 33).

BANESER. BANESPA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. O Banespa não firmou um contrato de terceirização de atividades secundárias à atividade bancária, senão admitiu mão-de-obra por empresa interposta para serviços de compensação de cheques, abastecimento de caixas eletrônicos, dentre outros. Distinguem-se, pois, a contratação de trabalhadores através de empresa de prestação de serviços (Súmula 331, III, do TST) dissociada da atividade-fim, da contratação de mão-de-obra e, nesse sentido, a pretensão do autor está em consonância com a Súmula 331, IV, do TST, porque a prestadora de serviços terceirizados inadimpliu a obrigação trabalhista e a tomadora foi favorecida com a mão-de-obra que deixou de contratar diretamente. O vínculo de emprego não se forma com o tomador (Súmula 331, inciso IV), mas este é chamado para responder, secundariamente, pela obrigação inadimplida (TRT/SP – Proc. 02069-2001-034-02-00-3 – 6.ª T. – Rel. Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro – 11.07.2003).

BANCÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADES BANCÁRIAS. As tarefas de abrir malotes, envelopes dos caixas eletrônicos e separação dos documentos, bem como dos cheques de acordo com os valores é atividade tipicamente bancária. Embora as inovações tecnológicas tenham alterado o próprio perfil do bancário, que passou a lidar com aparelhos eletrônicos que efetuam pagamentos, recebem depósitos, etc., tais equipamentos ainda não prescindem da atividade humana. Assim, as referidas tarefas configuram-se em trabalho ligado à atividade-fim das casas bancárias (TRT/RJ – Proc. 01937-2000-040-01-00-4 – 6.ª T. – Rel. Juiz José Antônio Teixeira da Silva – DORJ 11.07.2006, p. III, s. II, Federal).

BANCÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. Se a instituição bancária terceiriza funções inerentes a sua atividade, aos empregados que passam a exercer tais funções deve ser reconhecida a condição de bancário, fazendo jus aos direitos decorrentes de tal reconhecimento (TRT/RJ – Proc. 01936-2003-047-01-00-7 – 3.ª T. – Rel. Juiz Fernando Antônio Zorzenon da Silva – DORJ 20.02.2006, p. III, s. II, Federal).

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. ROSCH ADMINISTRADORA DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. Para que seja considerada lícita a terceirização é necessário que os serviços terceirizados estejam ligados à atividade-meio do tomador de serviços. Restando provado que o trabalhador executava tarefas inerentes à atividade-fim do Banco, a ele incumbindo, como verdadeiro empregado da CEF, atribuições próprias da rotina bancária e essenciais ao funcionamento diário da instituição, impõe-se concluir que a Rosch, prestadora dos serviços, figurou como mera intermediadora de mão-de-obra, em flagrante tentativa de acobertar a relação de emprego. Ante a fraude perpetrada, há reconhecer a condição de bancário ao autor, que faz jus a todos os direitos inerentes à categoria. Todavia, como inexiste a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador, por se tratar de empresa estatal (art. 37, II, da CF), impositiva é também a manutenção do vínculo com a Rosch e da responsabilização subsidiária da Caixa, de forma a não deixar desamparado o direito do trabalhador, que não pode sofrer as consequências decorrentes da irregularidade havida (TRT/SC – Proc. 02126-2005-052-12-00-5 – Rel. Juíza Gisele P. Alexandrino – DOE 11.07.2007).

BANCÁRIO. CONDIÇÃO RECONHECIDA. EMPREGADO CONTRATADO POR EMPRESA INTERPOSTA PARA PRESTAR SERVIÇOS A INSTITUIÇÃO BANCÁRIA MEDIANTE CONTRATOS TEMPORÁRIOS. A terceirização de serviços, apesar de admitida pela Justiça Trabalhista em algumas circunstâncias, deve ser vista com reservas quando se tratar de atividade-fim do tomador de mão-de-obra. Assim, deve ser reconhecido como bancário o trabalhador que executa operações tipicamente bancárias, ainda que contratado por empresa prestadora de serviços, bem como o direito às vantagens asseguradas à categoria dos empregados do banco-cliente (TRT/SC – Proc. 01281-2006-016-12-00-1 – Rel. Juíza Lília Leonor Abreu – DOE 01.10.2007).

TERCEIRIZAÇÃO. OPERADORA DE TELEMARKETING. TRABALHO BANCÁRIO. VÍNCULO RECONHECIDO COM O BANCO TOMADOR DOS SERVIÇOS. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. SÚMULA 331, I, DO TST. A atividade de operadora de telemarketing insere-se na atividade econômica preponderante empreendida pelo banco tomador do trabalho (captação de recursos financeiros e sua alocação em linhas de crédito). A situação dos autos atrai a incidência do entendimento consagrado na Súmula 331, I, do TST e art. 942 do CCB, que por si só inviabilizam a aplicação do entendimento vertido no item IV dessa Súmula. O reconhecimento do vínculo de emprego resulta da prática ilícita dos reclamados em fraude à legislação trabalhista. O não-enquadramento da reclamante à categoria profissional diferenciada, autoriza estender direitos aplicáveis à categoria dos bancários (TRT/RS – Proc. 00381-2004-023-04-00-0 – Rel. Juiz Flavio Portinho Sirangelo – DOERGS 21.02.2006).

TERCEIRIZAÇÃO. EFEITOS. ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. VERBAS DECORRENTES DA CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. LEI N.º 8.666/93. SÚMULA 331, ITENS II E IV, DO TST. O tomador de serviços é integrante da Administração Pública Indireta e celebrou a contratação na égide da atual Constituição da República, por empresa interposta, e sem observar os preceitos do art. 37, II, da Constituição da República. Desse modo, não há formação de vínculo empregatício, devendo ser excluídas da condenação as horas extras decorrentes do enquadramento da Reclamante como bancária e os benefícios

convencionais concedidos aos empregados do Banco. Remanesce, todavia, a responsabilidade subsidiária quanto aos direitos reconhecidos judicialmente, em face da orientação do item IV da Súmula n.º 331 do TST. Recurso de Revista conhecido e provido (TST – RR 51364/2002-900-02-00 – Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJ 21.09.2007).

RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS, ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. A questão em debate já está pacificada nesta c. SBDI-1 do TST, no sentido de que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional, porém a responsabilidade de se formar o vínculo de emprego, contudo, não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumprisse função idêntica no ente estatal tomador dos serviços. Incidência da Súmula n.º 331 do c. TST. Recurso de revista não conhecido (TST – RR 694/2006-105-03-00 – Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga – DJ 28.09.2007).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL SUPERADA. A v. decisão realçou que apesar de terceirização ilícita da atividade-fim, não houve reconhecimento de vínculo empregatício entre o reclamante e a Caixa Econômica Federal, mas sim a responsabilização subsidiária da CEF pelos débitos trabalhistas a que foi condenada a prestadora de serviços, inclusive em relação ao enquadramento da reclamante na categoria profissional dos bancários. Os arestos colacionados desservem ao confronto porque já superados por notória e atual jurisprudência da SBDI-1 do C. TST. Aplicação da Súmula n.º 331 do C. TST e do artigo 896, § 4.º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST – AIRR – 1918/2005-011-06-40 – Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga – DJ 05.10.2007).

TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E OS DA TOMADORA. IMPOSSIBILIDADE. Não há respaldo legal (art. 5.º, inc. II, da Constituição da República) para, embora afastado o vínculo de emprego, deferir aos empregados da empresa prestadora dos serviços direitos que são próprios dos empregados da Caixa Econômica Federal, tomadora dos serviços, porque o deferimento de parcelas e o reconhecimento de condições especiais de trabalho próprias da categoria profissional dos bancários pressupõem que empregado seja bancário, ou seja, que mantenha vínculo de emprego com instituição bancária. Por outro lado, a equiparação salarial é deferida quando atendidas cumulativamente as seguintes condições: função idêntica, trabalho de igual valor e prestação de trabalho ao mesmo empregador, na mesma localidade. No caso dos autos, não houve prestação de serviço “ao mesmo empregador”, pois a Caixa Econômica Federal não é a empregadora da reclamante; mas, tão-somente, a tomadora dos serviços, condenada a responder subsidiariamente pelos débitos trabalhistas que porventura não venham a ser adimplidos pela prestadora dos serviços, empregadora da reclamante. Assim, são indevidas as diferenças salariais aos empregados que não são bancários, tendo em vista que não se beneficiam das regras salariais a que está obrigada a tomadora de serviços. Recurso de Revista de que se

conhece e a que se dá provimento (TST – RR 1126/2005-109-03-00 – Rel. Ministro João Batista Brito Pereira – DJ 11.10.2007).

4 CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi estudado na presente monografia, vários aspectos importantes podem ser, aqui, destacados.

Primeiramente, cabe mencionar que, antes de se abordar o tema da terceirização – e especificá-la quanto ao ramo das instituições bancárias – buscou-se tratar de temas históricos, estruturais, no que tange à implantação dessa prática no âmbito do trabalho, de modo geral. Assim, pôde-se perceber a origem desse processo, pontuando questões conexas a ele, envolvendo, por exemplo, a idéia – sempre presente – de precarização das condições gerais com relação aos trabalhadores.

Depois, feitas as análises dos aspectos que, por assim dizer, permeiam a questão da terceirização, tentou-se tratar da efetiva inclusão do tema, tratando-o de modo mais objetivo e direto.

Mais à frente, buscou-se estudar, questionar e criticar a forma com que se implantou o processo de terceirização em nosso país, incluindo-se, aqui, a utilização dessa prática nas instituições bancárias brasileiras, de modo a debater as possíveis ilicitudes decorrentes.

Ainda, tratou-se de mencionar algumas novas idéias acerca da terceirização, discutindo-se o caso das desterceirizações e de uma possível forma de terceirizar de modo humanista.

Nessa medida, cabe citar que a idéia de utilização da terceirização de forma restrita, para casos de especialização, bem como nos demais legalmente instituídos, parece ser uma possível solução atualmente, diante do que se tem normativamente. No que tange à prática da terceirização especificamente nas instituições bancárias, da mesma maneira, pode-se dizer que uma possível solução seria, também, restringir tal uso a casos bem específicos, tendo em vista que, da forma como se tem utilizado, notam-se graves conseqüências, dentre as quais a precarização crescente das condições de trabalho dos empregados, conforme demonstrado ao final deste trabalho, diante da análise de relatórios produzidos pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego.

De modo conclusivo, pode-se dizer que o trabalho de pesquisa aqui produzido foi, sem dúvida, de grande valia, na medida em que possibilitou aprofundar conhecimentos e, mais que isso, suscitar dúvidas e novos questionamentos, o que, com toda certeza, serve também de incentivo para outras análises relacionadas ao tema da terceirização – que, por ser recente, carece, ainda, de muito estudo. Sem o fito de esgotar ou solucionar o tema proposto neste simplista estudo, parece importante frisar, finalmente, a necessidade de se buscar um tratamento legal, específico, para as questões relacionadas ao processo de terceirização em nosso país, de modo a corroborar os direitos garantidos aos trabalhadores e efetivar os princípios protetivos norteadores do ramo justabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S. A., 2002.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *A terceirização na era do subemprego*. [on line] Disponível na Internet via http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=3099&tmp.area=44&tmp.argumento_pesquisa=a%20terceirizacao%20na%20era%20do%20subemprego. Acesso em 09/01/2007.

_____. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra – Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000.

CATHARINO, Patrícia. *As instituições financeiras e a terceirização*. São Paulo: Textonovo Editora, 2005.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTr, 1996.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; ZOCKUN, Maria Helena. *A dimensão e as formas de terceirização do trabalho: estudos de casos selecionados no Brasil*. [on line] Disponível na Internet via http://www.mte.gov.br/observatorio/778_Tema_20.pdf. Acesso em 15/05/2007.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Direito do Trabalho de Emergência*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, a. 30, n. 30, 1998, p. 101-120.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.^a ed. São Paulo: LTr, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parcerias na Administração Pública. Concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas*. 3.^a ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

DIEESE, *Seminários e Eventos: Os Trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*, São Paulo: DIEESE, n.º 1, set. 1994.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Direito do Trabalho, terceirização e contratos de fornecimento industrial. Notas sobre a responsabilidade jurídica de clientes e fornecedores*. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1336, 27 fev. 2007. [on line] Disponível na Internet via <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9538>. Acesso em 17/03/2007.

FLEURY, Rodrigo Curado. *A responsabilidade trabalhista da Administração Pública na contratação de serviços terceirizados*. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. [on line] Disponível na Internet via <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=324>. Acesso em 18/04/2007.

HINZ, Henrique Macedo. *A terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar*. Revista TST, Brasília, vol. 71, n.º 2, maio/ago. 2005.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *Monografia Jurídica*. 7.^a ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2006.

MACHADO, Milla; SIQUEIRA, Giselly; PENA, Karina. *Terceirização – Quem ganha e quem perde*. Revista da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Brasília, ed. n. 45, nov. 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 8.^a ed. São Paulo: Atlas, 2007.

POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização – Aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Trabalho terceirizado e composição industrial*. 2.^a ed. Curitiba: Juruá, 1999.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Terceirização na Administração Pública*. São Paulo: LTr, 2001.

RAMOS FILHO, Wilson. *O fim do poder normativo e a arbitragem*. São Paulo: LTr, 1999.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Terceirização na era do desemprego*. [on line] Disponível na Internet via http://www.aaitmg.org.br/pages/2_artigos/pub_artigos_41.html Acesso em 14/12/2006.

SANTOS, Caio Franco. *Legitimidade da inspeção do trabalho para reconhecer terceirização ilícita*. Revista de Doutrina da 4.^a Região – EMAGIS (Escola da Magistratura) do TRF da 4.^a Região, Porto Alegre, ago. 2004. [on line] Disponível na Internet via http://www.revistadoutrina.trf4.gov.br/artigos/administrativo/caio_santos.htm. Acesso em 22/01/2007.

SANTOS, Elvécio Moura dos. *A terceirização e a atuação do Ministério Público do Trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano VIII, n.º 15, mar. 1998.

SCHNELL, Fernando. *A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador. A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviço*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 703, 8 jun. 2005. [on line] Disponível na Internet via <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6855>. Acesso em 16/06/2007.

SILVA, Ciro Pereira da. *A terceirização responsável*. São Paulo: LTr, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A terceirização sob uma perspectiva humanista*. Revista de Direito do Trabalho, ano 30, n.º 115, jul./set. 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 68, n.º 3, jul./dez. 2002.

VIANA, Márcio Túlio. *Fraude à lei em tempos de crise*. Revista do Tribunal do Trabalho da 9.ª Região, n.º 21, p. 61-70, jul./dez. 1996.

VIEIRA, Patrício Jorge Lobo. *A justiça do trabalho no panorama das novas relações sócio-econômicas*. Revista do Tribunal do Trabalho da 13.ª Região, vol. 8, n.º 1, 2000.

ANEXOS

ANEXO 1 – RELATÓRIO FISCAL 1 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO
N.º 01215715-5 – AUTUADO: UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A.....85

ANEXO 2 – RELATÓRIO FISCAL 2 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO
N.º 01216853-0 – AUTUADO: BANCO ABN AMRO REAL S.A.....140

ANEXO 3 – RELATÓRIO FISCAL 3 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO
N.º 01216866-1 – AUTUADO: BANCO BRADESCO S.A.....204

**ANEXO 1 – RELATÓRIO FISCAL 1 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO N.º
01215715-5 – AUTUADO: UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A.**

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT

Relatório Fiscal – Volume 1

Parte Integrante do Auto de Infração n.º 01215715-5

Autuado: UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A.
CNPJ: 33.700.354/0001-40

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa
Gustavo Gonçalves Silva
José Maria Coutinho
Luis Alexandre de Faria

Maria Cristina Serrano Barbosa
 Maria de Lourdes Moure
 Paulo Antônio Barros Oliveira

AFT-DRT/SC
 AFT-DRT/CE
 AFT-DRT/SP
 AFT-DRT/SP
 AFT-DRT/PE
 AFT-DRT/SP
 AFT-DRT/RS

OUTUBRO/2006

SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal	89
Objeto da Ação Fiscal	89
Equipe Nacional de Fiscalização	89
Empresa Fiscalizada	89
Histórico da Ação Fiscal	90
Relatório da Fiscalização	91
1. Situação Encontrada – Formalidades	91
1.1. Qualificação das empresas contratadas	92
A - Serviços de Retaguarda	92
B - Serviços de Tesouraria	93
1.2. Análise dos contratos firmados com Banco	95
1.2.1. Contrato com a Proservi Empreendimentos.	95
1.2.2. Contrato com a Service Bank	101
1.2.3. Contrato com a ATP /ASBACE	104
1.2.4. Contrato com a Transforte	104
1.2.5. Contrato com a Sebival	105
1.2.6. Contrato com a Preserve	106
1.2.7. Contrato com a Nordeste	108
1.2.8. Contratos com outras empresas	109
1.3. Qualificação da empresa subcontratada	110
1.4. Análise da subcontratação	110
1.4.1. Contrato firmado entre a Service Bank e a Porsol	110
2. Situação Encontrada – Realidade	110
2.1. Panorama nacional	110
2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo	112
2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte	113
2.4. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza	114
2.5. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba	115
2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis	116
2.7. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife	116
2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre	117
3. Da Ilegalidade da “terceirização” - Intermediação de mão-de-obra	118
3.1. Atividades bancárias	118

3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Multiagências	118
3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias	122
3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo	122
3.2.1. Gestão Hierarquizada	122
3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos	124
3.2.3. Emissão de ordens pelo banco	124
3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas	124
3.2.5. Acesso a informações sigilosas	125
3.2.6. Subcontratação	125
3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas	126
3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco	127
3.3.1. Pessoaalidade/ Não-eventualidade	127
4. Das condições de segurança e saúde	128
4.1. Das condições da edificação e das condições sanitárias dos estabelecimentos	128
4.2. Da organização do trabalho	129
4.3. Mobiliário e equipamentos	131
4.4. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	133
4.5. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO	133
4.5. Das irregularidades encontradas	133
5. Conseqüências da terceirização ilícita - Intermediação de mão-de-obra	135
5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários	135
5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta	136
5.3. Conseqüências	136
6. Conclusões	137
Apêndice A – Fundamentação jurídica	
Apêndice B – Aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho	
Relação de Anexos	

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS

Relação de Anexos – Volume 1

01. Estatuto Social do UNIBANCO
02. Atas da eleição da diretoria e mandato pra representação do UNIBANCO
03. Estatuto Social da PROSERVVI Banco de Serviços (AGE de 16.12.2004)
04. 13ª alteração do Contrato Social da PROSERVVI Empreendimentos e Serviços Ltda, de 01 de junho de 2005
05. Estatuto Social ATP Tecnologia e Produtos S. A e Atas (AGO 16.03.2005 e AGE 10.04.2006)
06. Estatuto Social da PROSEGUR Brasil S/A. Transportadora de Valores e Segurança (AGE 31.10.2005)
07. 20ª alteração do Contrato Social da PRESERVE Segurança e Transporte de Valores Ltda
08. 2ª alteração do Contrato Social da Nordeste Transporte de Valores Ltda
09. Contrato Social da RODOBAN Segurança e Transporte de Valores Ltda
10. Contrato Social da TRANSFORTE Alagoas – Vigilância e Transporte de Valores Ltda
11. Estatuto Social da SERVICE BANK Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais Ltda, AGE de alteração de estatuto de 02 de junho de 2004
12. Estatuto Social da PORSOL Cooperativa dos Trabalhadores em Processamento de Serviços Administrativos

13. Contrato Prestação de Serviços celebrado entre o UNIBANCO e o Consórcio CSP - SIEMENS PROSERVVI, de 15 de setembro de 2004

- 13 A. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 B. Anexo B do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 C. Anexo C do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 D. Anexo D do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 E. Anexo E do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 F. Anexo F do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 G. Anexo G do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 H. Anexo H do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 I. Anexo I do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 J. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 K. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI

Relação de Anexos – Volume 2

- 14. Termo de Compromisso firmado entre UNIBANCO e PROSERVVI
- 15. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ SERVICE BANK
- 16. Contrato (e aditivos) Prestação de Serviços UNIBANCO/ PRESERVE;
- 17. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ NORDESTE Segurança de Valores Ltda;
- 18. Contrato (e aditivos) Prestação de Serviços UNIBANCO/ RODOBAN
- 19. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ SEBIVAL Segurança Bancária Industrial e de Valores Ltda;
- 20. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ PROSEGUR;
- 21. Contrato Prestação de Serviços SERVICE BANK/ PORSOL Cooperativa (subcontratação)
- 22. Correspondência da PORSOL para a SERVICE BANK
- 23. Notificações para Apresentação de Documentos (NAD) para as empresas envolvidas na ação fiscal
- 24. Autos de Infração lavrados
- 25. Registros de Ponto dos empregados de várias empresas “prestadoras de serviços”
- 26. Notas Fiscais emitidas pelas várias empresas “prestadoras de serviços” para o UNIBANCO
- 27. Termos de Compromisso de Estágios
- 28. Documento bancários - Fita de Caixa
- 29. Comunicado importante da PROSERVVI sobre a transferência de controle acionário para a Fidelity
- 30. Inventário de patrimônio material do UNIBANCO em uso na Multiagência – Recife
- 31. Rotinas de Serviço do UNIBANCO - Procedimento Operacional Padrão
- 32. Personograma de 08/06 – Lay Out da Tesouraria em funcionamento na Nordeste
- 33. Correspondência Eletrônica da BRINK'S para a fiscalização enviando relação de empregados que prestam serviços aos bancos sob fiscalização
- 34. Relação de empregados do UNIBANCO (regularmente contratados) que trabalham na Multiagência- Recife
- 35. Relação de empregados contratados por meio da ATP que prestam serviços na Multiagência – Recife
- 36. Aviso contendo instrução do UNIBANCO referente a processamento de depósitos em conta de cliente
- 37. Boletins diversos de controle de produção e/ou acompanhamento das atividades bancárias
- 38. Documentos bancários diversos – retaguarda
- 39. Documentos bancários diversos – tesouraria
- 40. Documentos bancários diversos – compensação
- 41. Documentos bancários diversos – pesquisa

- 42. Documentos bancários diversos – ocorrências
- 43. Correspondências do UNIBANCO para a Service Bank

Objetivo da Ação Fiscal

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01215715-5**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da terceirização praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 e setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

Objeto da Ação Fiscal

A ação fiscal teve por objeto a fiscalização das atividades de tesouraria bancária e aquelas que genericamente foram designadas de retaguarda, quando realizadas por trabalhadores contratados pelos bancos com intermediação de empresas de “prestação de serviços”.

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0
 Gustavo Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0
 José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7
 Luis Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2
 Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9
 Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5
 Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

Empresa Fiscalizada

- Qualificação:

Razão Social: **UNIBANCO – UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A.**

CNPJ: 33.700.354/0001-40

End.Matriz: Av. Eusébio Matoso nº 891, Butantã, CEP 05.423-901, São Paulo/SP.

-Objeto Social: De acordo com o art. 4º do Estatuto Social (**doc.01**), a empresa tem como objeto social: *“a prática de todas as operações passivas e acessórias inerentes às respectivas carteiras autorizadas (comercial, de investimentos, de crédito, financiamento e investimentos, crédito imobiliário e de arrendamento mercantil, inclusive câmbio) de acordo com as disposições legais e regulamentares em vigor”.*

- Responsáveis:

Presidente do Conselho de Administração: Pedro Sampaio Malan
 Vice – Presidente do Conselho de Administração: Pedro Moreira Sales
 Diretores Presidente: Pedro Moreira Sales, RG 19.979.953-SSP/SP, CPF 551.222.567-72
 Diretor Vice – Presidente: José Lucas Ferreira de Melo, RG 403.983 – SSP/DF, CPF 117.307.901-78
 Diretor Executivo: Raphael Afonso Godinho de Carvalho, RG 06.706.275-2, SSP/RJ, CPF 887.072.617-72

Histórico da Ação Fiscal

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas “intermediadoras de mão-de-obra” para os bancos, conforme consta da denúncia.

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, de enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luis Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em 20 de junho de 2006, na cidade de São Paulo, com a participação de Procuradores do Trabalho, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a “terceirização” de atividades do UNIBANCO. Foram entrevistados empregados “terceirizados”, “diaristas”, “cooperados”, “estagiários”, seus superiores e empregados registrados pelo banco, lotados nos locais da execução das atividades bancárias. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, entrevistou diversos trabalhadores no momento em que executavam as atividades, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco e as empresas por ele contratadas a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a inspeção elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas intermediadoras de mão-de-obra. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das visitas de inspeção, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adilson Pereira da Costa, Alcedina Maria Barroso Leal, Maria Inês Berquó Sabino, Solange Maria Mendonça, Vanessa Patriota Fonseca e Murilo Almeida, da DRT/PE

Embora regularmente notificado nos diversos Estados, o UNIBANCO não apresentou integralmente os documentos solicitados pela fiscalização, especialmente aqueles relativos aos serviços executados por trabalhadores contratados com intermediação de outras empresas, ocultando evidências da ilicitude dos contratos. Por esta razão foram lavrados os Autos de

Infração nº 009611332-3 (doc.24), capitulados no art. 630 §§ 3º e 4º da CLT. Não obstante, as entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados dos bancos pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da contratação de trabalhadores por empresas interpostas, procedida pelo banco**, para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do UNIBANCO que, sem elas, não poderiam continuar a prestar seus serviços aos clientes.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, da NFGC, com levantamento de débito do FGTS, em nome do Banco UNIBANCO. Foram também lavrados Autos de Infração relativos às condições de saúde e segurança, relatadas no Apêndice B deste relatório. Foram alcançados os trabalhadores que prestavam serviços ao UNIBANCO no Brasil, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), SERVICE BANK (SP-SC-PR), ATP- TECNOLOGICA E PRODUTOS(BR), RODOBAN(MG), PROFORTE (MG), PROSEGUR (MG), SEBIVAL (SC), TRANSFORTE (CE) e PRESERVE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários” e “cooperados associados” à cooperativa POR SOL COOPERATIVA (SP), todos trabalhando nas mesmas condições relatadas. Para efeito de levantamento do débito do FGTS foram considerados como remuneração os valores efetivamente recebidos, ou o piso salarial de bancário, quando aqueles valores forem inferiores.

Auto de Infração	Irregularidade
01. Nº 01215715-5	Manter empregados sem registro
02. Nº 01215716-3	Não anotar CTPS
03. Nº 01215717-1	Não informar ao CAGED
04. Nº 01215718-0	Não informar RAIS/ 2003
05. Nº 01215719-8	Não informar RAIS/ 2004
06. Nº 01215720-1	Não informar RAIS/ 2005
07. Nº 01215721-0	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)
08. Nº 01215722-8	Exceder de 6 horas a jornada do bancário
09. Nº 01215723-6	Prorrogar a jornada além do limite de 2 horas
10. Nº 01215724-4	Não conceder descanso de 11 h. entre jornadas
11. Nº 01215725-2	Descumprir convenção coletiva
12. Nº 01216851-3	Não depositar FGTS
13. Nº 01216852-1	Não recolher a Contribuição Social mensal

Relatório da Fiscalização

1. Situação Encontrada – Formalidades

Do ponto de vista **formal**, o UNIBANCO firmou contrato de natureza civil com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, com Service Bank Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais SA, de **abrangência nacional**, para a execução de atividades de retaguarda bancária (incluindo preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores). Em alguns Estados, as atividades de retaguarda bancária são executadas pela ATP Tecnologia e Produtos SA, embora não tenha sido apresentado contrato pelo banco, nem pela ATP, que informou não haver contrato assinado com o UNIBANCO. Em cada Estado, o banco firmou também contratos de “prestação de serviços” de tesouraria, (incluindo manuseio, recontagem e custódia de numerário) com empresas diversas, todas especializadas em vigilância e transporte de valores, a exemplo da Prosegur (SP/MG), Preserve (PE), Transforte (CE), Sebival (PR), Nordeste (PE) e Rodoban (MG).

A Service Bank firmou contratos com a cooperativa Porsol para o fornecimento de parte da mão-de-obra necessária, em São Paulo, sem o atendimento dos princípios do cooperativismo, além de manter em Curitiba trabalhadores na condição de “estagiários”, sem características de complementação de ensino, na linha de formação específica do estudante, sobrepondo-se o aspecto produtivo sobre o educativo.

Na realidade, relatada no item 2 deste relatório, independentemente da empresa contratada, da existência ou não de instrumento formal de contratação pelo UNIBANCO, os serviços de retaguarda bancária funcionam da mesma forma e, seguindo as mesmas rotinas. Em alguns Estados (MG e PR), o serviço funciona nos estabelecimentos das empresas de vigilância, sob forte esquema de segurança, chamados de “bases fortes” que se constituem em verdadeiros “bancos”, já que é nesses locais que se processam maioria das operações bancárias, bem como a guarda protegida dos documentos e valores depositados pelos clientes dos bancos.

1.1. Qualificação das empresas contratadas

A - Serviços de Retaguarda

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda**

CNPJ: 00.395.792/0001-40 (matriz)

End.: Av. Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Butantã, São Paulo, SP

Sócios: 1- Proservvi Banco de Serviços SA (49.999 quotas do capital social)

CNPJ 65.704.413/0001-00

End. Rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia, SP

Conselho de Administração:

- Emílio Navas Cominato (Presidente) – CPF 038.905.208-63
- Wilson Olivieri (Diretor Financeiro) – CPF 011.641.168-60
- Berardino Carbone (membro)
- Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin (membro) – 042.310.558-23
- Erwin Theodor Herman Louise Russel (membro)
- Ernest George Bachrach

2- Advent Processamento e Participações Ltda (01- uma quota do capital social)

CNPJ 06.964.834/0001-01

End. Rua Funchal, 263, 10 andar, sala, 14-F, São Paulo.

Administrador: Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin – CPF 042.310.558-23

Objeto Social: “prestação de **serviços administrativos auxiliares** de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de

arquivos 'lógico-digitais' e serviços correlatos.” (cláusula 2ª do Contrato Social, 13ª alteração, doc. 04).

OBS: De acordo com informações obtidas durante a fiscalização e correspondências publicadas em quadros de avisos nos locais de trabalho (**doc. 29**), **o controle acionário da Proservvi foi adquirido pela empresa americana Fidelity National Information Services, Inc e fará alteração de razão social para Fidelity BPO Brasil Ltda.** Até o encerramento da presente fiscalização, a Proservvi não apresentou documento comprobatório da referida alteração contratual.

Razão Social: **Service Bank Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais SA**

CNPJ: 00.581.891/0001-17

End.: Avenida 11 de Junho, nº 1070 a 1218 – Vila Clementino - São Paulo/SP.

Data de constituição: 02/06/04

- Objeto Social: De acordo com o art. 3º do seu Estatuto Social (**doc. 11**): *“[...] tem por objeto a prestação de serviços auxiliares a instituições financeiras, administradoras de cartões de créditos e empresas comerciais de custódia, compensação e marcação de cheques, microfilmagem, entrada de dados e registros, arquivo de documentos e demais serviços tecnológicos correlatos, bem como a representação comercial de produtos nacionais e estrangeiros”.*

Razão Social: **ATP – Tecnologia e Produtos S/A**

CNPJ: 38.059.846/0003-31

End.: Avenida Amazonas, nº. 100 - 3º andar - Centro Belo Horizonte - MG

Data da Constituição: 30/04/03

- Objeto Social: *“ampliar o poder de competição de seus acionistas e clientes, contribuindo para a redução de seus custos, produzindo para eles recursos, receitas e lucros e, notadamente, atuando para: a) fortalecer sua imagem institucional e mercadológica; b) favorecer sua modernidade, produtividade e competitividade empresariais; através da: formação e desenvolvimento dos seus profissionais; prestação de serviços especializados de consultoria; seleção e treinamento de recursos humanos; disseminação permanente de estudos, pesquisas e trabalhos científicos que favoreçam sua atualização administrativa e tecnológica; concepção, desenvolvimento, implantação, controle e divulgação de produtos e serviços. c) exercer atividades nas áreas de processamento de documentos, prestando serviços de: retaguarda; de compensação de cheques e outros papéis, de impressão eletrônica de documentos; emissão, custódia e processamento de títulos, documentos e dados; administração de cartões de crédito e de débito. d) intermediar, contratar, subcontratar, gerenciar e operar sistemas e equipamentos de informática; g) prestar serviços de comunicação de dados por meios eletrônicos; realizar importação e exportação de produtos e serviços para atendimento de suas finalidades”.*

B – Serviços de Tesouraria

Razão Social: **Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança**

CNPJ: 17.428.731/0001-35 (Matriz BH)

End.: Rua Guaratã 633, Prado, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: *“Constitui objeto social da sociedade o transporte e a custódia de bens e valores de terceiros, a prestação de serviços de escolta armada e de pagamento e atividades afins”.*

§ 1º A Sociedade prestará serviços de transporte intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras.

§ 2º Prestará a sociedade serviços de **segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada**; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, **abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada** a pessoas, a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam públicos ou privados.

§ 3º Prestará a sociedade serviços de transporte de documentos e títulos de crédito. (art. 3º do Estatuto Social, (**doc. 06**). (grifos acrescidos)

Razão Social: **Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda**

CNPJ: 11.179.264/0001-70

End.: Rua Afonso Pena, 332, Santo Amaro, Recife, PE

Objeto Social: “(a) transporte de valores; (b) serviços de **tesouraria em geral**; (c) serviços de **vigilância patrimonial** para bancos, instituições financeiras, estabelecimentos industriais e comerciais, residências e condomínios; e (d) **segurança eletrônica**” (art. 4º do Contrato Social consolidado em 16/08/2005” (conforme 20ª alteração contratual, **doc. 07**) (grifos acrescidos)

Razão Social: **Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 12.490.181/0003-22 (filial Fortaleza)

End.: Avenida Francisco Sá, 2455, Jacarecanga, Fortaleza, CE

Objeto Social: “[...]1.O planejamento e execução de serviços de **vigilância bancária** [...];2. A prestação de serviços de **transporte de valores, títulos de crédito, cheque,s dinheiro, jóias, documentos**, valores mobiliários e outros papéis ou artigos que necessitem de transporte seguro, em viaturas apropriadas e sob proteção; 3. Prestação de serviços especializados de **vigilância** e guarda, armada ou desarmada, ostensiva ou não [...];4.Prestação de **serviços logísticos a terminais de auto-atendimento**; 5. **Custódia de valores em caixa forte ou cofre forte**; 6. **Tratamento de numerário e outros valores.**” (Cláusula quarta, § 4º do Contrato Social, **doc.10**) (grifos acrescidos)

Razão Social: **Rodoban Segurança e Transporte de valores Ltda**

CNPJ: 23.245.012/0001-81

End.: Rua dos Pampas, nº. 618 - Prado - Belo Horizonte - MG

-Objeto Social: “A prestação de serviços de transporte e custódia de valores para instituições financeiras ou não, serviços de vigilância e segurança armada, serviços de escolta e segurança pessoal nos Estados da Federação em que a mesma tiver autorização da Polícia Federal, nos termos das disposições contidas na Lei Federal nº 7102 de 20/06/83, Decreto nº 89.056 de 24/11/83 suas alterações e portarias regulamentadoras do Ministério da Justiça, assim como, preparação, processamento e conferência de documentos e numerários retaguarda e segurança da compensação de cheques e outros papéis, além de suporte e segurança para pagamento e demais serviços de tesouraria.”

Razão Social: **Sebival Segurança Bancária Industrial e de Valores Ltda**

CNPJ: 03.269.974/0020-26

End.: Rua Dr. Pamphilo de Assunção, nº. 2010 – E – Parolim – Curitiba - PR

Razão Social: **Nordeste Segurança de Valores Ltda**

CNPJ: 11.013.117/0001-26

End.: Rua Alemanha, nº. 101 – Salgadinho – Olinda – PE
Data da Constituição: 10/01/04

- Objeto Social: *“A execução dos serviços de segurança privada, regidos pelas disposições da Lei nº. 7102, de 20.06.83, seu decreto regulamentador de nº. 89056/83, a portaria 99295 MJ e demais e subseqüentes normas aplicáveis.”*

1.2. Análise dos Contratos firmados com o banco

1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos

O Contrato de prestação de serviços, ora vigente, foi firmado entre o UNIBANCO e a Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda em 15/09/2004, com prazo de 10 anos (**doc.13, fl 27**). Foi instrumento de grande valia para a constatação das irregularidades ora apontadas, razão de ter merecido leitura e análise detalhada, incluindo seus anexos, não obstante a importância e a prevalência da realidade observada nos locais de trabalho, relatada no item 2 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Verifica-se que o atual contrato com a Proservvi modifica o sistema de “terceirização” já anteriormente iniciado pelo UNIBANCO, utilizando ou transferindo para o Consórcio Siemens-Proservvi (CSP) grande parte das atividades de retaguarda feita anteriormente nas próprias agências ou, por outras empresas, nos termos do Anexo K do contrato (**doc.13 K**), que transfere para os “sites da Proservvi”, em três fases, até que 100% das atividades sejam transferidos. Verificou-se que o plano de implementação constante do contrato não foi cumprido integralmente, pois parte dos serviços contratados à Proservvi passaram a ser executados por meio da ATP, conforme descrito no item 2 deste relatório, Situação Encontrada- Realidade.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato**:

Das partes

- O contrato foi firmado com o Consórcio CSP – Siemens Proservvi, constituído em 29/07/2004, segundo os termos do contrato (fl. 05/69), embora não tenha sido apresentado à fiscalização qualquer documento comprobatório da sua constituição formal;

Da abrangência nacional

- O contrato tem abrangência nacional e inclui o Banco1.Net SA (SP), o Banco Fininvest SA (RJ) e o Unicard Banco Múltiplo SA (SP), na condição de afiliadas controladas (**doc. 13 B**), estando relacionadas no Anexo C (**doc.13C**) as localidades onde a Proservvi “presta os serviços contratados”, com volume e tipo de serviço.

SP (São Paulo, Campinas, São José do Rio Preto, Bauru, Ribeirão Preto, Santos, Jacareí, Taubaté e São José dos Campos), MS, SC, PR, RS, PA, BF, GO, CE, AM, BA, PE, ES, RJ. As cidades em negrito foram visitadas pela fiscalização, no estabelecimento da contratada.

Do objeto – atividades bancárias

- Tem como objeto expresso *“as fornecedoras prestarão ao Banco os serviços de digitação, conferência, preparação e expedição de documentos, bem como atividades acessórias,*

*descritos no anexo A e detalhados em procedimentos acordados entre as partes (doravante os “serviços”) para que o banco realize autenticação lógico-digital e a compensação de cheques” (cláusula 3.1, **doc. 13** e anexo A; **doc. 13A**).*

- Do Anexo A (**doc. 13A**) consta a descrição de cada atividade com detalhes dos procedimentos adotados. Das atividades de retaguarda bancária, ressalte-se:

Processamento de documentos:

b) Digitar documentos: depósito, cobrança, arrecadação:

(i) Preparar documentos dos envelopes e malotes-empresa (separação de depósitos e pagamentos em dinheiro e/ou cheques);

(v) Expedir autenticação dos dados lógicos (gerado pelo sistema do Banco) antes do retorno aos clientes;

c) (i) Conferir nominativos conforme limites estabelecidos pelo Banco;

(ii) Conferir a regularidade de endosso no verso dos cheques, conforme legislação;

e) (i) Arquivar fitas de caixa, relatórios, comprovantes etc. (sem exceção), produzidos diariamente durante o processamento do serviço para possíveis pesquisas, por seis meses;

Processamento de cheques com imagem:

a) (i) Os cheques/documentos/títulos são capturados da “boca do caixa”, nas unidades de negócio do Banco ou pela fornecedora;

(v) Conferir e aplicar os carimbos de endosso e cruzador;

(vi) Classificar e totalizar valores pelos bancos, conforme regulamento da compensação do Banco Central do Brasil.

d) Cheques sustados por roubo/furto e cheques com inconsistência:

(i) Cheques sustados devolvidos pelos motivos 25 ou 30 e cheques rejeitados por problemas de processamento (inconsistência) deverão ser retirados do movimento diário para tratamento convencional.

f) (v) Devem ser repassados ao Banco os cheques passíveis de reapresentação, indicados no relatório fornecido pelo Banco.

Serviço de custódia:

a) (ii) Verificar se os cheques superiores a R\$ 100,00 estão nominativos e em caso negativo, completar o nome do favorecido;

e) Substituir ou devolver cheques conforme instruções do Banco.

Serviço de tesouraria – Toda operação de processamento de numerário deve ser realizado em bases fortes:

b) (i) Contar cédulas e moedas no ato da abertura dos malotes das unidades de negócio;

d) (i) Elaborar diariamente mapa de controle de fechamento e movimentação de numerário para fechamento contábil do Banco.

As atividades contratadas estão relacionadas no Anexo C (**doc. 13C**), com a correspondente quantidade (volume) por praça e também no Anexo F (**doc. 13F**) onde pode ser verificada, de logo, a natureza bancária das atividades. Destaquem-se dos dois anexos as atividades típicas de bancários, algumas delas expressamente consideradas “operações financeiras”, nos termos do **art. 5º § 1º da LC nº 105, de 10.01.01**:

“recebimento de contas; recebimento de depósitos; devolução; pesquisa de inconsistência de títulos; custódia de cheques; manuseio de numerário (cédulas e moedas); recepção e expedição de malotes de caixa-rápido; compensação de cheques, documentos e títulos; serviços de tesouraria”.

Em 15.09.2004 foi firmado um Termo de Compromisso (**doc. 14**) entre o UNIBANCO e o Consórcio SIEMENS PROSERVI em que as partes concordam a respeito de Manual de Procedimentos, que “(i) *descreve de forma pormenorizada como as fornecedoras prestarão os serviços*, (ii) *estabelece o lay out dos arquivos a serem transmitidos ao Banco*, (iii) *estipula os prazos para entrega dos malotes, contendo cheques e documentos às fornecedoras e os prazos para conclusão dos serviços.*”

- Verifica-se também que as atividades executadas através da Proservvi são de natureza bancária pela descrição dos serviços cobrados nas Notas Fiscais, a exemplo da NF. 007251, de 26.06.2006 (**doc. 26**), emitida pela Proservvi, referente a serviço de compensação, executado no Recife/PE;

Da especialização, “know how” e infra-estrutura

- Evidencia-se que a empresa contratada não detém o conhecimento específico ou o know how dos serviços prestados, tendo que seguir instruções, procedimentos e rotinas do banco, que mantém controle permanente sobre as atividades, constantes do Anexo A (**doc. 13A**), com procedimentos padronizados pelo Banco, no P.O.P – Procedimento Operacional Padrão (**doc. 31**);

- A Proservvi utiliza software de propriedade do banco, com licença de uso concedida na cláusula 11.1, “b” do contrato (fl. 36; **doc. 13**), onde também se estabelece a responsabilidade do banco pelo seu funcionamento e manutenção;

- A Proservvi utiliza equipamentos e móveis pertencentes ao banco e a cláusula 17.6 do contrato autoriza a sua retirada a qualquer tempo (fl. 57/69; **doc. 13**);

- As linhas de transmissão de dados interligando o banco à Proservvi pertencem ao banco, sendo disponibilizados por ele a suas expensas, nos termos da cláusula 5.4. “a”, fl.26 (**doc. 13**), do contrato;

- As exigências a respeito da infra-estrutura de cada unidade e procedimentos de contingência são estabelecidos no Anexo G (**doc. 13G**), para serviços de retaguarda (processamento), tesouraria (numerário) e compensação;

Das diretrizes e controle do banco

- As diretrizes impostas pelo banco podem ser observadas no Anexo A do contrato (**doc. 13A**) e também em várias outras cláusulas:

► exigência de submissão ao banco para alterar procedimentos - cláusula 3.2 (fl. 9/67);

► observância de diretrizes e regulamentação do banco, inclusive para que as atividades sejam executadas de acordo com procedimentos por ele estipulados - cláusula 4.11 “a” (fl. 21/67);

► responsabilidade do banco para estabelecer diretrizes estratégicas para os serviços - cláusula 4.15 (fl. 23/67);

► propriedade do banco sobre os manuals e material de treinamento - cláusula 11.2 “c” (fl. 36/67);

► exigência do consentimento do banco para inserir qualquer código para desativar ou interromper os serviços - cláusula 13.8 (fl. 42/67);

- ▶ exigência da contratação de seguradoras aprovadas pelo banco - cláusula 15.3 (fl. 46/67);
- ▶ monitoramento das linhas de transmissão de dados para o banco - cláusula 5.4. (fl. 26/67)
- ▶ exigência de níveis mínimos de qualidade para cada atividade, com fixação de limites rígidos de tolerância a falhas e tempo para resolução, elaboração de “Relatórios de Níveis de Serviços”, com frequência diária e mensal, sujeitos à auditoria pelo banco – cláusula 4.10 (fl. 19/67) e Anexo F (**doc. 13F**);
- ▶ Comitê de Gestão (controle de nível superior) feita pelo banco através de reuniões com periodicidade semanal (operacional), mensal (tático) e bimestral (estratégico) em que participam Diretores do banco e da Proservvi, Superintendentes e gestores do banco, sendo tratados, entre outros, assuntos ligados ao pessoal, treinamento e índice de qualidade – Anexo J (**doc. 13J**)

Da Segurança e das Bases-Fortes

- O banco exige que os serviços sejam realizados sob forte esquema de segurança, monitoradas com câmeras, com filmagem em tempo integral que permita identificar os documentos que estão sendo manuseados, disponibilizando a gravação para o banco por 30 ou 90 dias, conforme Anexo D (**doc. 13D**);
- O serviço de tesouraria, onde ocorre manuseio de numerário, ocorre dentro de bases-fortes homologadas pela Polícia Federal, nos termos da Lei 7.102 de 20.06.83 e pelo banco, conforme cláusula 4.11 “c”, fl. 21/67 e Anexo D (**doc. 13D**). As bases fortes passam assim a funcionar como verdadeiros bancos.

Da exclusividade da Proservvi

- Os serviços de retaguarda bancária e de tesouraria, especificados no Anexo A (**doc. 13D**) são prestados ao banco, com exclusividade pela Proservvi, havendo previsão contratual de “perda da exclusividade” como penalidade imposta pelo descumprimento das obrigações estipuladas, referentes a instalações, infra-estrutura e segurança – cláusula 16.1 e 16.2 “a” (fl. 49 e 50);

Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas

- O contrato demonstra que a empresa Proservvi é utilizada apenas como intermediadora de mão-de-obra necessária ao funcionamento das atividades, de forma a mascarar a relação de emprego com o banco. Todas essas atividades, necessárias ao funcionamento dos bancos e aos serviços que presta aos seus clientes, são executadas, sob as diretrizes e controle do banco, por pessoal contratado pelas fornecedoras ou subcontratados;
- O contrato demonstra que a necessidade do banco é apenas de mão-de-obra, já que o conhecimento, a tecnologia e os equipamentos lhe pertencem, ou lhe pertenceram, determinando os procedimentos e mantendo o controle sobre as atividades. Constata-se a preocupação do banco em omitir-se das responsabilidades e obrigações trabalhistas;
- O banco exige que todas as atividades constantes do contrato sejam executadas por “pessoal das fornecedoras” que, de acordo com a cláusula 2.1 “m” do contrato (**doc. 13**, fl. 7/67) significa *“os empregados das fornecedoras e seus subcontratados designados para a prestação dos serviços de acordo com o presente contrato”*. Sem qualquer preocupação com a ilicitude da intermediação de mão-de-obra o banco “permite” a subcontratação de trabalhadores, desde que previamente autorizada por ele (cláusula 4.6, “b, i”, fl. 17/67)) pelo regime da CLT (cláusula

4.16, “ii”, fl. 24/67). “Proíbe” apenas que os subcontratados utilizem subcontratados (cláusula 4.16 “iii”, fl. 24/67) e a contratação de “*peças naturais que não tenham vínculo empregatício*”, (cláusula 4.6, “b, ii”, fl. 17/67), todas do contrato (**doc. 13**);

- O banco exige ainda que sejam utilizados “*indivíduos qualificados com treinamento, instrução, experiência e capacidade, apropriados para realizar os serviços*” (cláusula 13.1, fl. 41/67, **doc. 13**). Na realidade, relatada no item 3 deste relatório, verificou-se que a experiência e qualificação desses trabalhadores foram proporcionadas pelo próprio banco, seja através de treinamentos, manuais, ou ainda pela utilização de ex-funcionários de bancos. Ressalte-se a proibição expressa da contratação de ex-empregados do banco por um período de 6 (seis) meses após dispensa de Banco, numa tentativa de evitar a caracterização do vínculo empregatício, conforme cláusula 4.5 “e” (**doc. 13**, fl. 16/67);

- Verifica-se a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores com o banco, ainda que por determinação judicial, tentando transferir para a Proservvi, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe. As cláusulas contratuais 4.5 “a” a “e” (fl. 15 e 16/67), 14.1 “f” (fl. 44) têm a pretensão de revogar todo o sistema jurídico de proteção ao trabalhador, constante da CR/88, da CLT e da legislação esparsa e ainda pretende se sobrepor às decisões judiciais em sentido contrário;

- Destaque-se o teor da cláusula 10.1 “c” do contrato (**doc. 13**) que é flagrante ingerência do Banco na atuação da Proservvi, como sua própria extensão: “*Ato Governamental. Caso qualquer entidade governamental venha exigir ou de outra forma buscar das Fornecedoras Informações Confidenciais do banco, as Fornecedoras deverão: (A) imediatamente ao receber qualquer exigência nesse sentido, e antes de fazer qualquer revelação, avisar o banco acerca de tal exigência a fim de que o Banco possa tomar as medidas que julgar cabíveis[...] (B) tomar as medidas que o Banco indicar, incluindo a interposição de qualquer objeção perante a entidade governamental, selecionando, obtendo o utilizando os consultores jurídicos indicados pelo Banco, e apresentando-se perante a entidade governamental a fim de prestar as declarações conforme indicado pelo Banco, sendo certo que, em tais casos, o Banco deverá reembolsar as Fornecedoras pelos desembolsos realizados para tomar as medidas solicitadas pelo Banco*”.

- O contrato prevê o enquadramento sindical dos empregados que executam as atividades bancárias, contratados por meio da Proservvi, em sindicato da categoria profissional dos empregados da contratada (Proservvi) e não como bancários.

- Embora não tenha contrato formal com os bancos, foram encontrados em atividade em São Paulo alguns empregados contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, principalmente nos serviços de compensação de cheques, para quem a contratação é feita com base nas condições de remuneração e jornada dos bancários, nem sempre cumpridas.

Da Confidencialidade e sigilo bancário

- Consta expressamente do contrato (cláusula 10.1 “a”, fl. 33/67; **doc. 13**) que a empresa contratada terá acesso a informações confidenciais dos bancos e dos seus clientes, incluindo:

“Todas as informações referentes a operações, assuntos e negócios do Banco, às questões financeiras do Banco, e às relações do Banco com seus clientes, empregados e fornecedores de serviços (inclusive listas de clientes, informações sobre clientes, informações contábeis e mercado de consumidores)” bem como “*outras informações ou dados armazenados em meio magnético ou de outro modo,*

ou comunicados verbalmente, e obtidos, recebidos, transmitidos, processados, armazenados, arquivados ou mantidos pelas fornecedoras conforme este contato.”

- Através do contrato, o banco estende aos trabalhadores contratados por meio da Proservvi a obrigação legal de manter sigilo bancário, que é apenas sua, na qualidade de instituição financeira que é (LC nº 105 de 10.01.01 e Decreto nº 3.724 de 10.01.01), numa clara demonstração de que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01. A “transferência da obrigação de manter sigilo”, não autorizada pela lei é feita expressamente pelo banco, na cláusula 10.1 “d” do contrato (fl. 34/67, **doc. 13**):

“[...] as fornecedoras reconhecem que as obrigações do Banco de manter sigilo bancário sobre as operações ativas e passivas e os serviços prestados pelo Banco aos seus clientes, conforme constante na legislação acima referida, são estendidas às fornecedoras e as fornecedoras se comprometem por si, seus empregados e representantes a: (i) manter sigilo absoluto sobre operações, dados, materiais e informações referentes aos clientes do banco ou de outro modo coberto pela legislação de sigilo aplicável, bem como a tomar todas as precauções necessárias na execução dos Serviços a fim de assegurar que tais operações, dados, materiais e informações não sejam obtidos por terceiros, quer intencional, quer acidentalmente.”

- Obriga ainda que se comunique a todos os trabalhadores, contratados por meio da Proservvi ou subcontratados, o teor da cláusula 10.1 do contrato (**doc. 13**) e que assinem **Termos de Sigilo e Confidencialidade**, conforme modelo constante do “Anexo I” do contrato (**doc. 13I**) que devem ser mantidos em arquivo para apresentação ao Banco sempre que solicitados. (cláusula 10.1 “h”, fl. 35/67 do contrato, **doc. 13**);

- Evidencia a cláusula contratual 10.1 “h”, fl. 35/67, abaixo transcrita devido a sua relevância, que os trabalhadores, ditos “terceirizados” têm acesso a informações sujeitas a sigilo bancário:

“[...] devendo, ainda, obter e manter em arquivo, para apresentação ao Banco, sempre que solicitados, Termos de Confidencialidade assinados por todo Pessoal das Fornecedoras bem como por empregados de eventuais subcontratados que tenham acesso às informações sujeitas a sigilo bancário, na forma do Anexo I.”

- Do modelo do Termo de Confidencialidade (Anexo I do contrato, **doc. 13I**) constam expressamente compromissos assumidos pelo trabalhador contratado por meio da Proservvi que demonstram o seu acesso, através de senhas pessoais, a sistemas do banco com informações que exigem sigilo:

“4. Guardar sigilo absoluto das informações que tiver acesso [...];

5. Guardar e manter sigilo sobre as senhas de acesso, que são pessoais e intransferíveis;

7. Certificar-me que a sessão aberta no ambiente computacional com a minha identificação foi fechada e as informações que exigem sigilo foram adequadamente guardadas ao me ausentar do local de trabalho ou após o término de minhas atividades diárias.

Da responsabilidade por diferenças

- A cláusula 4.13, fl. 22/67 do contrato (**doc. 13**) determina procedimento para a regularização de diferenças constatadas (falta de cheques e documentos ou divergência de valores) em que o Banco exige a *“assinatura do preposto da Proservvi e do gerente do banco responsável pela Unidade em que ocorreu a diferença”*.

Do comprometimento da imagem do banco

- Comprovando que os serviços executados pelos trabalhadores “terceirizados” são próprios do banco, o contrato expressa a preocupação com os níveis de qualidade evidenciando que poderão “causar danos à imagem do Banco perante seus clientes”, conforme cláusula 4.10. “d”, fl. 19/67 e cláusula 16.5. “a”, (ix), fl. 50/67 do contrato (**doc. 13**);

Analisando-se os contratos, além dos anexos, constata-se que o UNIBANCO não realizou transferência de serviços, atividade-meio, para empresas especializadas, ao contrário, é o banco quem define o padrão de qualidade dos serviços prestados, a rotina de execução dos serviços, fiscaliza, estabelece programação de horários a serem cumpridos para cada etapa dos serviços (malotes, transmissão de dados etc.). O banco exige o que, como e onde devem ser realizados os serviços, interferindo nas decisões administrativas de forma direta, fornecendo máquinas, computadores e programas de computação a serem utilizados, disponibilizando e monitorando Linhas de Transmissão.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

1.2.2. Contrato com a Service Bank

Atividades contratadas

O contrato com a Service Bank, firmado em 01/03/2001, também contém diversos elementos que comprovam a natureza bancária das atividades e a definição dos procedimentos operacionais e controles efetuados pelo Banco, da mesma forma que o contrato com a Proservvi.

Conforme cláusula 1ª o objeto do Contrato (**doc. 15**) reza: *“Recepção, triagem, preparação, processamento de cheques e outros papéis que serão entregues pela contratante”*.

As atividades contratadas e suas fases de execução estão relacionadas no anexo I do contrato (**doc. 15**), onde constam:

RECEPÇÃO/ EXPEDIÇÃO DE MALOTES

- a) *Recepcionar malote;*
- b) *Registrar o horário de recepção de malote;*
- c) *Abrir o malote para conferir a numeração do lacre com o protocolo de remessa;*
- d) *Enviar documentos para preparação;*
- e) *Devolução de Malotes para as Agências;*
- f) *Receber da USB Centralizadora “Malotes plásticos coloridos” das agências;*
- g) *Postar envelopes para remessa aos clientes.*

PREPARAÇÃO/ PROCESSAMENTO

- a) *Retirar os documentos dos malotes plásticos, enviados pelas agências e colocá-los em “sacos” plásticos identificados (etiquetas com os nomes dos produtos e das agências).*

DOCUMENTOS NÃO FINALIZADOS

a) Manusear os documentos por agência, separando-os por produto/ subproduto e vias de caixa/ compensação/ processamento.

DOCUMENTOS FINALIZADOS

a) Manusear os documentos por agência;

PRODUTO: DEPÓSITO E OCT EM CHEQUE E CHEQUE PAGAMENTO

a) Retirar dos malotes e analisar através da autenticação, se os documentos não de outra data.

PRODUTO: CAIXA EXPRESSO/ MALOTE EMPRESA

a) Priorizar os documentos que serão processados: DOC, DEPÓSITOS, PAGAMENTOS EM CHEQUES, ARRECADAÇÃO;

b) Aplicar carimbo cruzador nos cheques com a identificação da agência onde irá ser autenticado o envelope/ malote empresa.

c) Para o depósito anotar no verso do cheque: Código da agência, Conta, e na capa de depósito.

PRODUTO: DOC

a) Separa por Banco, prepara para compensação e efetua troca junto ao Banco do Brasil.

PRODUTO: ARRECADAÇÃO

a) Tratar os documentos arrecadação autenticados no Caixa;

b) Os documentos Arrecadação deverão ser conferidos na madrugada de D+0.

COMPENSAÇÃO

a) Preparação: Receber documentos, Endossar;

b) Pós Marcação;

c) Prova Zero;

d) Finalização: efetuar captura do CMC7, classificar, Tratar os rejeitados.

Procedimentos das rotinas

Todos os procedimentos e normas necessárias à execução das atividades contratadas, nos termos da cláusula 4ª, item B, do contrato são fornecidos pelo banco, sendo que deverá ser informado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias sempre que houver alterações em tais procedimentos. Os procedimentos foram manualizados por meio de "POP" (Procedimento Operacional Padrão, **doc. 31**) e estão sujeitos à avaliação minuciosa da qualidade, conforme planilha constante do Anexo VI do contrato (**doc. 15**).

Propriedade dos sistemas informatizados, documentos e equipamentos

De acordo com o contrato, a empresa Service Bank deverá sempre utilizar a última versão dos programas de computador fornecidos pelo banco ou, no caso de utilizar programas desenvolvidos por ela, adequá-los conforme as alterações solicitadas pelo banco, mantendo atualizado o lay out dos arquivos que serão fornecidos ao banco (cláusula. 5 item F, **doc. 15**) .

Todo o material gerado durante a execução das atividades contratadas, seja programa, fita, listagem ou documentos, pertencem exclusivamente ao banco, que dele poderá dispor como bem lhe aprouver (clausula 16ª), obrigando-se ainda a fornecer todos os carimbos e

impressos padronizados, com o seu logotipo, necessários para execução dos serviços (cláusula 4ª item A).

Pertencem ao banco a maior parte dos equipamentos necessários à execução dos serviços, disponibilizados em sistema de Comodato para uso pela contratada, conforme cláusula 4ª, item C do contrato e relação constante do Anexo V (**doc. 15**), referente às instalações de apenas um dos estabelecimentos da Service Bank, onde constam entre outros os seguintes: Microcomputadores, impressoras, autenticadoras, cadeiras, armários, mesas, aparelhos de fax, scanner de mesa, leitoras, bancadas, poltronas.

Para a execução das atividades, os trabalhadores “terceirizados” utilizam sistemas do UNIBANCO, cujo acesso só é permitido com senha individual, liberada pelo setor de segurança do banco, após cadastramento e autorização de uso, seguindo rotina estabelecida no contrato, como Acesso Canal AV – Procedimentos para Cadastramento de Usuários Terceiros” (**doc. 15, fls 69 a 74**) que, entre outros tem a seguinte orientação: *“É obrigação do Prestador de Serviços informar ao gestor da USB as movimentações funcionais (transferências, desligamentos, etc) para as devidas atualizações dos controles de acesso ao Canal AV.”*.

Verifica-se que o UNIBANCO é o proprietário dos equipamentos, mobiliário, sistemas informatizados e de todos os documentos necessários para a execução dos serviços que presta aos seus próprios clientes, cobrando tarifas. É também o Unibanco que detém a tecnologia, o conhecimento específico do serviço que presta, sendo a Service Bank apenas fornecedora da mão-de-obra.

Responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas

Na cláusula 6ª do contrato (**doc. 15**), o banco exige que a empresa assuma, para todos os fins de direito, que é a única responsável pelos trabalhadores por ela utilizados na execução dos serviços, numa demonstração da sua preocupação com o possível reconhecimento do vínculo empregatício. Transfere para a contratada toda a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, inclusive se decorrentes de eventuais acidentes de trabalho, ainda que seja judicial o reconhecimento do vínculo empregatício de empregados.

Multas aplicadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho

Verifica-se também na cláusula 6ª do contrato (**doc. 15**) que o banco tenta transferir para a contratada até o ônus decorrente de penalidades aplicadas em decorrência do contrato, o que incluiria as penalidades administrativas impostas pela fiscalização do trabalho, penalidades essas intransferíveis por meio de contrato.

Da Confidencialidade e sigilo bancário

- Consta expressamente do contrato (cláusula 17ª, **doc. 15**) que: *“a empresa contratada declara ter plena ciência dos dispositivos relativos à quebra de sigilo bancário, notadamente o art. 38 da Lei 4.595 de 31 de Dezembro de 1964, na qualidade de prestadora de serviços ao contratante”*. Apesar de citar dispositivo legal revogado pela LC nº 105, de 10.01.01, que atualmente regulamenta o sigilo bancário, tenta estender à contratada as obrigações que lhe são impostas pela lei, como instituição financeira que é: *“manter sigilo sobre as operações ativas e passivas e serviços prestados pelo contratante a seus clientes, contidos nos dispositivos legais acima citados, que lhe são extensivas, comprometendo-se por si, seus funcionários e prepostos”* (grifos acrescidos). Para terem acesso aos sistemas do banco, os trabalhadores são obrigados a assinar Termo de Responsabilidade para Autônomos e Empresas Contratadas- TEC (**doc. 15, fl.69**).

Demonstra-se assim que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

1.2.3. Contrato com a ATP

As questões afetas ao contrato celebrado entre o UNIBANCO e a ATP deixam de ser analisadas em função da resistência das empresas em entregar o contrato, motivo pelo qual foi o banco foi autuado com fundamento no artigo 630 § 4º da CLT (**doc. 24**). Informações contraditórias foram fornecidas pelo banco e pela ATP sobre a existência e validade desse contrato. Várias alegações foram usadas para justificar a negativa: falta de tempo hábil (embora os prazos tenham sido prorrogados); local de arquivamento do contrato seria na sede do banco em São Paulo, razão de não ter sido apresentado no Recife, Belo Horizonte e Fortaleza (embora a fiscalização tenha possibilitado à entrega em São Paulo); falta de assinatura do contrato (informação fornecida pela ATP) etc.

A fiscalização constatou que centenas de empregados contratados pela ATP trabalham a serviço do UNIBANCO, em vários Estados, cujo relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Para formalizar a cobrança dos “serviços prestados” a ATP emite notas fiscais que, por si só, já comprovam a natureza dos serviços bancários, a exemplo da NF 4181, de 20/06/06, com descrição de serviços de “caixa expresso” em Belo Horizonte, NF 4180, de 20/06/2006, referente a serviços de “compensação” e a NF 4185 de 30/06/2006, descriminando serviços de custódia (**doc. 26**)

1.2.4. Contrato com a Transforte

Com a Transforte o banco firmou contrato para a “prestação de serviços”, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade de Fortaleza, com o seguinte objeto, constante da cláusula 1ª do contrato: “*Serviços de envelopamento, abertura e conferência de malotes, contendo numerários e cheques (nominais e cruzados), compreendendo a guarda, limpeza, contagem, preparação e amarração do numerário e subsequente colocação em malotes para transporte*”.

O UNIBANCO determina as rotinas e procedimentos a serem obedecidos na execução das atividades contratadas, conforme estabelecido no anexo I do contrato, abaixo relacionadas:

Descrição das rotinas:

- i) *O numerário conferido, deverá ser colocado pela contratada à disposição da Tesouraria do UNIBANCO S/A, para remessa ao BANCO CENTRAL DO BRASIL/BANCO DO BRASIL ou para suas agências bancárias, postos de atendimento e/ou clientes do próprio BANCO, segundo o que este último dispuser previamente.*
- ii) *A TERCEIRIZADA concluirá seus serviços na preparação de cheques superiores diariamente até as 17h00 horas, na preparação de cheques inferiores até as 07h00 horas do dia posterior ao recebimento e na preparação das cédulas e moedas diariamente até as 15h00 horas, sendo certo que os malotes coletados em dias úteis após as 14h00min horas, terão os serviços concluídos no dia imediatamente posterior aquela coleta.*

iii) A TERCEIRIZADA informará ao BANCO através telex, fax ou telefone, confirmando por escrito a posteriori, o valor a ser depositado diariamente no BANCO CENTRAL e no BANCO DO BRASIL, bem como as demais parcelas necessárias ao fechamento de cada movimento, até as 18h00 horas.

iv) Na contagem de numerário, a TERCEIRIZADA deverá elaborar um mapa por agência/cliente, contendo dados como, número da guia e lacre, valor da remessa, sobra/falta, quantidade e tipo de milheiro e moedas. Serão anexadas, na via do BANCO, além das guias de embarque, as fichas de embarque, as fichas contábeis, fichas de depósito e documentos relativos às diferenças que venham a ocorrer com o numerário.

Obrigações Trabalhistas e determinação dos procedimentos

Pela via do contrato o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto que “*não existe qualquer vínculo ou obrigação trabalhista, previdenciária, securitária ou mesmo empregatícia entre o banco e os representantes, prepostos, contratados colaboradores e/ou funcionários da contratada*” pelo que a TERCEIRIZADA seguirá, rigorosamente, os seguintes procedimentos operacionais, visando deixar o numerário, cheques e demais documentos prontos para serem transportados por empresa indicada pelo BANCO”.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

1.2.5. Contrato com a Sebival

Com a Sebival, formalmente, o banco firmou contrato em 05/11/2004 (**doc. 19**) para a prestação de serviços, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade de Curitiba, com o seguinte objeto: “*A Contratada prestará ao BANCO os serviços de transporte e guarda de numerários e demais valores e os serviços de preparação, limpeza e conferência de numerários.*”

Atividades contratadas e procedimentos

Consta do contrato (**doc. 19**) a descrição dos serviços, conforme procedimento estabelecido pelo banco, incluindo:

“a) Serviços: [...] recolher nas máquinas de auto atendimento TAC/TCD/ATM, suprir numerário e recolher envelopes das máquinas TA, preparar numerários, preparar envelopes, fazer custódia de documentos, cheques e numerários, envelope numerários e fazer a manutenção técnica e operacional, atendimento técnico e Auditoria dos equipamentos de Auto Atendimento.

[...]

c) Entende-se como equipamento “TAC/ TCD” os utilizados nas áreas de auto atendimento para recebimento de depósitos ou pagamentos realizados por meio de envelopes. Os envelopes de cor cinza contém transações exclusivamente com cheques, para pagamento de contas ou depósito. Os envelopes na cor verde contém transações de depósito com numerário.

- Encaminhar os envelopes cinzas imediatamente para USB, área do CONTRATANTE; e,

- Encaminhar os envelopes verdes para a base das transportadoras para serem conferidos.”

O contrato comprova que o banco mantém o controle sobre as atividades executadas, de natureza bancária, a exemplo da exigência feita de que a Sebival preste contas dos serviços

realizados, nos locais e horários estabelecidos pelo banco, no Anexo II (**doc. 19**), conforme relacionado abaixo:

- *Enviar comprovante das coletas;*
- *Enviar relação de depósitos para clientes com as respectivas Ordens de Crédito;*
- *Enviar comprovantes de embarques do numerário para depósito no Banco do Brasil ou Banco Central;*
- *Transmitir, diariamente, por meio eletrônico, todos os serviços executados naquele dia, nos horários a serem programados pelo banco.*

O banco exige que a Sebival e os trabalhadores por ela contratados cumpram o código de ética do banco, conforme estabelecidos na cláusula sétima, E (fl. 06) do contrato (**doc. 19**): *“A CONTRATADA deverá cumprir e fazer com que seus funcionários, designados para a execução dos serviços aqui contratados, cumpram as normas listadas no manual de Diretrizes de Conduta Ética do BANCO, manual este que é de seu pleno conhecimento e o qual integra o presente contrato de forma necessária e complementar, como se aqui estivesse literalmente transcrito”.*

Obrigações Trabalhistas e determinação dos procedimentos

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula décima primeira § 5º que: *“o contrato não cria nenhum vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária entre o CONTRATANTE e o pessoal da CONTRATADA”.* Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato, estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de acordo com a cláusula décima primeira § 5º (**doc. 19**, fl. 08). Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

1.2.6. Contrato com a Preserve

Apesar de a Preserve apresentar apenas o contrato de prestação de serviços de transporte de valores que mantém com o banco, não solicitado, afirmando que é o único que possui, o Unibanco apresentou o contrato de “prestação de serviços de recepção e manuseio de envelopes verdes” (depósitos realizados pelos clientes em dinheiro, no auto-atendimento caixa expresso), conforme Anexo 1E do contrato, serviços realizados na tesouraria (**doc. 16**).

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Preserve, no Recife/PE, constam do item 2 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Procedimentos e rotinas do UNIBANCO

Verifica-se no contrato que o UNIBANCO estabelece todos os procedimentos para a execução das atividades contratadas de preparação de numerário de tesouraria, Anexo 1B (doc. 16).

2.1. A conferência deverá ser obrigatoriamente executada por 02 (dois) funcionários, com cargo de chefia, mais o preposto do CONTRATANTE, se houver, em ambiente previamente aprovado pelo CONTRATANTE, com filmagem colorida em tempo real, com placa de identificação contendo o número da agência.

2.3. Separação por tipo, limpeza (rasgadas, sujas, manchadas, etc.), faceamento, contagem de centenas e amarração de milheiros de cédulas do mesmo valor.

2.5. Todo numerário recolhido das agências para depósito no Banco Central, devem conter cintas do CONTRATANTE, devidamente preenchidas e identificando o nome da CONTRATADA.

3. É obrigatória a presença permanente de um supervisor na sala de conferência, efetuando inclusive o controle de numerário existente nesta.

5. As cédulas com suspeitas de legitimidade (consideradas falsas) detectadas pela CONTRATADA, serão entregues à Área de Numerário do CONTRATANTE, com indicação de sua origem (Cliente e/ ou Agência)."

Também detalha os serviços de manipulação dos envelopes verdes no Anexo 1E (doc. 16) a exemplo de:

1. Os envelopes verdes devem ser tratados em ambientes semelhantes ao de tesouraria, porém separados do malote de numerário enviando conjuntamente;

2. Os malotes devem ser abertos individualmente por agência, sendo identificada pelo prefixo [...].

Serviços:

1. Abrir os envelopes verdes, confrontar o valor físico com a boleta existente dentro do envelope ou seu valor facial;

2. "Na existência de divergência entre o valor da boleta e o valor físico do numerário, o preposto do contratante deve ser comunicado imediatamente para lavratura do termo de diferença enviando como comprovante o envelope para a área de numerário do contratante".

As rotinas detalhadas acima já demonstram o controle exercido pelo banco, com relação aos depósitos dos seus clientes feitos nos caixas de auto-atendimento (envelope verde).

Obrigações Trabalhistas

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da "terceirização", preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula quinta que: "o presente contrato em razão do seu objeto e natureza, não gera para o contratante, em relação aos profissionais e prepostos da contratada, qualquer vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária". Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de

acordo com a cláusula quinta § 1º (**doc. 16**, fl. 004). Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

Da Confidencialidade e sigilo bancário

- Consta expressamente do contrato (cláusula 16ª, **doc. 16**) que: *“a contratada declara ter plena ciência dos dispositivos relativos à quebra de sigilo bancário, notadamente o art. 38 da Lei 4595 de 31 de Dezembro de 1964, na qualidade de prestadora de serviços ao contratante”*. Apesar de citar dispositivo legal revogado pela LC nº 105, de 10.01.01, que atualmente regulamenta o sigilo bancário, tenta estender à contratada as obrigações que lhe são impostas pela lei, como instituição financeira que é: *“manter sigilo sobre as operações ativas e passivas e serviços prestados pelo contratante a seus clientes, contidos nos dispositivos legais acima citados, que lhe são extensivas, comprometendo-se por si, seus funcionários e prepostos”* (grifos acrescidos).

Demonstra-se assim que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Formalmente os serviços são cobrados por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 08668, referente a serviços de “preparação de numerário de envelopes verdes e brancos”, que são envelopes de depósitos e pagamentos no caixa expresso (**doc.26**).

1.2.7. Contrato com a Nordeste

Com a Nordeste o banco firmou contrato em 15/05/1998 para a “prestação de serviços”, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade do Recife, com o seguinte objeto, constante da cláusula 1ª do contrato: *“conferência, limpeza, contagem e preparação do numerário, que serão executados conforme descrito no Anexo I, coletado de clientes ou agências do UNIBANCO, manipulação e envelopamento de numerário, cujos detalhamentos dos serviços estão descritos no Anexo II, com posterior entrega aos clientes do UNIBANCO; serviços chamados rotineiros, compreendidos no transporte e guarda de numerário, outros valores e documentos bancários em geral, acondicionados em malotes, ou invólucros de segurança, em veículos blindados sob a guarda de equipe e proteção, consoante a legislação em vigor, nos locais e horários indicados no anexo IV”*.

O UNIBANCO determina as rotinas e procedimentos a serem obedecidos na execução das atividades contratadas, conforme estabelecido no anexo I (**doc. 17**) do contrato, abaixo relacionadas:

Procedimentos e rotinas do UNIBANCO

Verifica-se no contrato que o UNIBANCO estabelece todos os procedimentos para a execução das atividades contratadas de preparação de numerário de tesouraria, Anexo 1B (**doc. 17**).

[...]

2. A abertura dos malotes deverá ser obrigatoriamente executada por 2 (dois) funcionários, com cargo de chefia, mais o preposto do UNIBANCO, se houver;

[...]

3.2.) Separação do numerário por tipo, limpeza(rasgadas, sujas, manchadas, etc.), faceamento, contagem de centenas e amarração de milheiros de cédulas do mesmo valor;

[...]

3.4. Todo numerário retornado das agências com cintas do Banco Central, ou de outras transportadoras, deverão ser reconferidos.

3.5. Todo numerário recolhido das Agências para depósito no Banco Central, que não estiverem com cintas do UNIBANCO, deverá ser amarrado com estas cintas”

Determina também no item 6. do Anexo 1B que “As cédulas consideradas falsas, detectadas pela CONTRATADA, serão entregues à Área de Numerário do UNIBANCO, com indicação de sua origem (cliente/ agência).”

As rotinas detalhadas acima já demonstram o controle exercido pelo banco, com relação aos depósitos dos seus clientes feitos nos caixas de auto-atendimento, nos envelopes verdes, serviço observado pela fiscalização, conforme descrito no item 2, Situação Encontrada

O contrato também estabelece procedimentos para a avaliação de qualidade dos serviços a ser feita pelo UNIBANCO, com regras para apuração e limites de tolerância de erros, por pontuação, conforme Anexo III do contrato (**doc. 17**).

Obrigações Trabalhistas

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula quinta que: “o presente contrato em razão do seu objeto e natureza, não gera para o contratante, em relação aos profissionais e prepostos da contratada, qualquer vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária”. Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de acordo com a cláusula quinta, item 5.2. Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Formalmente os serviços são cobrados por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 09458, referente a “serviços relacionados ao setor bancário” (**doc. 26**).

1.2.8. Contratos com outras empresas

O UNIBANCO mantém contrato com outras empresas, como a Prosegur (**doc. 20**) e a Rodoban (**doc. 18**), anexos a este relatório, sem necessidade de serem comentados pela semelhança com os demais. Também a empresa Brinks, apenas de não ter apresentado contrato com o UNIBANCO, presta serviços de tesouraria, conforme consta de correspondência eletrônica enviada para a fiscalização em 19/09/2006 (**doc. 33**), com relação anexa de empregados utilizados nesse serviço.

1.3. Qualificação da empresa subcontratada

Razão Social: **Porsol – Cooperativa dos Trabalhadores em Processamento de Serviços Administrativos**

CNPJ: 05.426.680/0001-23

End.: Rua Dom João, nº. 610 – Lapa - São Paulo-SP.

OBS: subcontratada pela Service Bank.

1.4. Análise da “subcontratação”

1.4.1. Contrato firmado entre a Service Bank e a Porsol

A Service Bank, contratada formalmente para “prestar serviços” de natureza bancária para o UNIBANCO, mas que, pela análise do contrato feita no item 1.2.2 acima, apenas tem a responsabilidade de fornecer mão-de-obra (já que os equipamentos, sistemas, rotinas e clientes pertencem ao banco), firmou contrato (**doc. 21**) em 02/04/2004 com a “cooperativa Porsol” para subcontratar a mão-de-obra necessária a esta mesma atividade, numa flagrante sucessão de intermediação de mão-de-obra.

Após firmar o contrato com a Service Bank, a Porsol enviou correspondência (**doc. 22**) à “contratante” com recomendações para que, em caso de circunstâncias que envolvam cooperados, dirija a palavra só ao gestor para evitar a caracterização de vínculo empregatício.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Os “serviços prestados” pelos trabalhadores “cooperados” ao UNIBANCO são faturados para a Service Bank, por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 392 de 26/05/02, com planilha detalhada onde constam os serviços de “caixa expresso- dias trabalhados”, “horas excedentes caixa expresso” (**doc. 26**)

2. Situação Encontrada - Realidade

2.1. Panorama nacional

Com o objetivo de elaborar um diagnóstico real e aprofundado sobre a terceirização praticada pelo UNIBANCO, a equipe nacional de fiscalização do MTE inspecionou cerca de 14 (quatorze) estabelecimentos onde são executados serviços “terceirizados” para o referido banco, nas cidades de São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Fortaleza. Foram visitados 7 (sete) estados encontrando-se em todos eles, praticamente, as mesmas características, no que diz respeito à identificação e organização das atividades executadas e às condições de trabalho em que se encontram centenas de trabalhadores a serviço do UNIBANCO.

Nas visitas de inspeção realizadas, algumas com o acompanhamento do MPT, a fiscalização verificou como se realizavam os serviços, visualizando o desenvolver das atividades de cada trabalhador e o relacionamento destes com os funcionários do banco, além de fotografar o ambiente. Em cada setor, as atividades foram acompanhadas de perto, observando-se os equipamentos utilizados, sistemas informatizados e recolhendo-se os formulários do banco preenchidos pelos trabalhadores (**doc. 38, 39, 40 e 42**). O banco e as

empresas prestadoras de serviços foram notificados (**doc. 23**) a apresentar documentos que complementaram o diagnóstico de irregularidade na terceirização praticada pelos bancos.

O UNIBANCO, inicialmente, transferiu as atividades de tesouraria para empresas prestadoras de serviços de vigilância, ampliando e “modernizando” a “terceirização” nos últimos anos, em todo o Brasil, por meio de empresas diversas de prestação de serviços, alcançando hoje atividades tipicamente bancárias, permanentes e essenciais ao seu funcionamento como instituição financeira. Em cada município, o UNIBANCO divide as atividades de tesouraria entre duas ou três empresas de vigilância.

Em todos os municípios fiscalizados, verificou-se que foi criada similar estrutura operacional, onde os serviços são executados seguindo a mesma rotina, mesmo padrão de qualidade, sob o controle diretivo do banco, independentemente de qual seja a empresa contratada e sua especialização. Nos casos de substituição de uma empresa contratada por outra, as atividades continuam sendo realizadas da mesma forma, às vezes, no mesmo endereço e pelos mesmos empregados, a exemplo da substituição da Proservvi pela ATP, no Recife e em Belo Horizonte.

Em cada Estado o banco criou unidades de serviços e “**multiagências**”, onde são centralizadas e executadas todas as atividades bancárias de **retaguarda** (conferência e validação de pagamentos de títulos, contas e tributos, efetivação de depósitos iniciados nos caixas-rápidos, pesquisa e correção de erros cometidos nas operações, classificação e compensação de cheques). Poucos funcionários do banco trabalham nas Multiagências, com cargos de Gerentes e Supervisores, com a responsabilidade de organizar, controlar e gerir todas as atividades realizadas por centenas de “terceiros”.



Foto 01: Visão geral do ambiente da Multiagência.

Nas Tesourarias, algumas situadas em bases-fortes (sedes de empresas de vigilância e transporte de valores) são executados os serviços que envolvam numerários, desde a abertura de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie, conferência, cintagem, até a guarda ou custódia de cheques e de numerários, confiado ao banco pelos clientes. A mesma ou outras empresas de transporte de valores são contratadas pelo banco para abastecer as

agências e caixas eletrônicos com numerário disponível para os saques. Preposto do banco fiscaliza as atividades e faz a recontagem periódica do numerário custodiado.

Pertencem ao UNIBANCO os computadores, impressoras, mobiliário e sistemas informatizados utilizados na prestação de serviços “terceirizados”, sendo que a maioria deles são conectados *on line* à rede informatizada do banco, com possibilidade de debitar ou creditar valores na conta-corrente dos clientes. Contadoras de cédulas e moedas e autenticadoras de documentos usadas pelos “terceiros” para a validação dos pagamentos e depósitos também pertencem ao banco, bem como os formulários padronizados e planilhas de controle personalizadas com a logomarca impressa. As atividades são executadas pelos “terceiros”, segundo rotinas padronizadas pelo banco (POP - Procedimento Operacional Padrão; **doc. 31**), às vezes, exigindo a assinatura do trabalhador no documento, como nos casos de pesquisa de diferenças e contagem dos numerários (**doc. 39**).

Como agravante, parte dos trabalhadores nem sequer é formalmente contratada pelas empresas prestadoras, sendo subcontratados por meio de “cooperativa” ou na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista.

As constatações extraídas pela fiscalização sobre a prática adotada pelo banco são relatadas abaixo

2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo

Foram fiscalizados dois dos diversos estabelecimentos mantidos pelo banco em São Paulo: a Multiagência São João (Av. São João nº 1400), sede do Unibanco e a Multiagência da Av. Onze de junho, nº 1070 a 1218, sede da Service Bank. Nos dois endereços a fiscalização constatou que o UNIBANCO realiza suas atividades de retaguarda bancária e caixa, referente às operações iniciadas nos caixas de auto-atendimento.

Na Multiagência São João, o banco utiliza mão-de-obra contratada por meio da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Banco, além de empregados regularmente registrados pelo banco, incluindo os cargos de gerente e caixas.

Na sede da Service Bank, o banco utiliza mão-de-obra contratada por meio da própria Service Bank e ainda trabalhadores contratados por meio da cooperativa Porsol.

Observações dos locais inspecionados

Na antiga sede do UNIBANCO, situada na Av. São João, nº 1400, a visita de inspeção foi realizada na noite de 20/06/2006, com o acompanhamento de Procuradores do Trabalho, onde foi constatado o funcionamento de uma Multiagência, com grande número de trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Bancos e poucos empregados regularmente registrados pelo banco, incluindo caixas, e gerentes. Funcionários do banco e os empregados ditos “terceirizados” trabalham no mesmo ambiente, em salas situadas nos vários andares do prédio, de acordo com as diferentes atividades.

Em um dos andares, os trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos executam atividades do “caixa bancário”, como pagamentos e depósitos, usando senhas de acesso aos sistemas, fornecidas pelo banco (CIT), que possibilita a efetivação da maioria das operações. Apenas para operações acima dos limites de alçada (R\$ 300,00 ou R\$1.000,00 dependendo do tipo de documento) havia a necessidade de liberação feita pelos caixas regularmente registrados pelo banco, usando suas senhas (CIF), os quais trabalham em pé, andando entre as bancadas dos caixas “terceirizados” “passando o cartão”

para efetivar a liberação. As diversas baterias de caixas “terceirizados” funcionam numa ampla sala, onde também se situa a gerência do banco, em mesa estrategicamente localizada para permitir a observação e acompanhamento geral dos trabalhos.

No térreo funciona o setor de Pesquisa (erros, ocorrências das operações), com mão-de-obra contratada por meio da Proservvi Empreendimentos, setor de conferência de assinatura, com mão-de-obra regularmente contratada pelo banco e o setor de compensação, com mão-de-obra contratada por meio da Proservvi Banco, todos subordinados a um dos gerentes do banco, que mantém líderes em cada setor.

Na Compensação, os cheques são classificados por data, valor e banco, em máquinas pertencentes ao banco, fazendo-se a digitação dos dados no sistema. Os cheques à vista do próprio banco são enviados para a compensação do Banco Central/Banco do Brasil, sendo devolvidos às agências.

A fiscalização constatou que todas as atividades ali realizadas são tipicamente bancárias, executadas em sistemas informatizados do UNIBANCO, usando equipamentos e mobiliário do UNIBANCO, sob a supervisão, controle diretivo direto dos gerentes do UNIBANCO, embora a mão-de-obra seja contratada formalmente por diferentes empresas, além de “estagiários”, submetidos a diferentes condições de trabalho, salário e jornada

Na sede da Service Bank, sita na Avenida Onze de Junho, 1070 a 1218, Vila Clementino – São Paulo – SP, a fiscalização realizou visita de inspeção no dia 21/06/2006, onde foram encontrados trabalhadores contratados por meio da Service Bank e outros na condição de “cooperados”, arregimentados pela “cooperativa” PORSOL, para trabalhar como “diaristas” nos dias de grande movimentação de serviços bancários.

No local, os trabalhadores “terceirizados” e “cooperados” executavam serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes descritos no item 2.2.1, acima, com a presença de funcionários do banco, registrados como caixas, embora sem a presença de gerente do banco.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SP, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.3. Estabelecimentos fiscalizados em Belo Horizonte

Foram fiscalizados três estabelecimentos mantidos pelo banco em Belo Horizonte: a Multiagência da Av. Amazonas nº 100, sede da ATP, a sede da Prosegur, Rua Guaratã, nº 633 e a sede da Rodoban, na Rua dos Pampas nº 780.

Na Multiagência da Amazonas, o banco utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário.

Na sede da Prosegur o banco mantém atividades de retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e outros na condição de “estagiários”, além do setor de tesouraria, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Prosegur.

Na sede da Rodoban, a fiscalização constatou que o banco executa atividades de tesouraria, com mão-de-obra contratada por meio da Rodoban.

Observações dos locais inspecionados

Na sede da ATP o UNIBANCO realiza a maior parte de todos os serviços de retaguarda referentes aos caixas de auto-atendimento de Belo Horizonte, em uma Multiagência

ampla, com cerca de 20 (vinte) funcionários regularmente registrados pelo banco, incluindo o gerente, responsável por todas as operações ali realizadas. Foram encontrados muitos trabalhadores contratados por meio da Proservvi, a maioria executando funções de caixa bancário e compensação. Os caixas “terceirizados” trabalham nos mesmos moldes da Multiagência situada em São Paulo, na Barão de Limeira, já descrita no item 2.2 acima, realizando pagamentos, depósitos nas contas dos clientes, liquidação de cheques, devolução de cheques, em terminais informatizados do banco, utilizando **senhas de acesso fornecidas pelo banco** (CIT). Alguns funcionários do banco, na função de caixa, circulam entre as bancadas, supervisionando as atividades e liberando operações de valores acima dos limites de alçada determinados pelo banco, com suas senhas (CIF).

Na Compensação, os cheques são classificados por data, valor e banco, em máquinas pertencentes ao banco, fazendo-se a digitação dos dados no sistema. Os cheques à vista do próprio banco são enviados para a compensação do Banco Central/Banco do Brasil, sendo devolvidos às agências.

Foi constatado que, no mesmo local (sede da ATP), antes de abril/2006 (início do contrato ATP/UNIBANCO), já funcionava a Multiagência UNIBANCO, usando mão-de-obra contratada por meio da Proservvi.

Na sede da Prosegur, a fiscalização constatou uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funcionam a Retaguarda e a Tesouraria do UNIBANCO.

A retaguarda no Unibanco funciona numa única sala onde são realizadas as atividades de recepção de malotes do caixa rápido, abertura e triagem, separação dos títulos para pagamento e depósitos em cheques etc., para posterior envio à Multiagência da ATP, tudo executado por trabalhadores contratados por meio da Proservvi.

A tesouraria funciona em área separada, com adicional esquema de segurança para acesso. São vários trabalhadores contratados por meio da Prosegur, trabalhando sob a vigilância de câmeras individuais, fazendo a abertura dos envelopes com dinheiro, destinados a depósitos e pagamentos do UNIBANCO. O numerário, retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos, é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente, para posterior guarda em cofre-forte. O dinheiro retirado é substituído por um “vale”, colocado dentro do envelope com os títulos para envio ao setor de retaguarda, onde o pagamento é conferido e autenticado o comprovante. A tesouraria é coordenada pelo Sr. Carlos Humberto, contratado da Prosegur e por supervisores, como o Sr. Geraldo Marques Quirino. Diariamente, um funcionário do banco, na qualidade de preposto, faz o fechamento do caixa, registrando em ata, por ele assinada em conjunto com o coordenador da tesouraria.

Na sede da Rodoban, a fiscalização constatou que o UNIBANCO realiza parte dos serviços de tesouraria, com a abertura de envelopes de depósitos em dinheiro dos clientes pessoa-física, conferência e guarda de numerário.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.4. Estabelecimentos fiscalizados em Fortaleza

Foram fiscalizados nos dias 11 e 21/08/06 dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Fortaleza: a Multiagência da Rua Sena Madureira, nº 743, sede da ATP e a sede da Transforte, Av. Francisco Sá, nº 2455.

Na Multiagência da Rua Sena Madureira, o banco utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da Multiagência de Belo Horizonte.

Observações dos locais inspecionados

Na sede da Transforte o banco mantém atividades de retaguarda (manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, autenticação de títulos, pagamentos/recebimentos diversos, depósitos em cheques, conferência de cheques geração e transmissão de arquivos “lógicos digitais” e serviços correlatos) com mão-de-obra de trabalhadores contratados por meio da Proservi Empreendimentos e outros na condição de “estagiários”. No mesmo prédio, também funciona a tesouraria do UNIBANCO, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Transforte executando serviços de: recebimento de numerário das agências, recebimento de numerário dos caixas rápido, contagem de numerário, guarda de numerário, etc. Estes serviços são supervisionados 03 (três) dias por semana por um supervisor do UNIBANCO e diariamente é executado o controle via relatórios.

Na sede da ATP, funciona uma Multiagência de serviços do UNIBANCO com três funcionários regularmente contratados pelo banco, sendo um, no cargo de supervisor e dois da função de caixa, que supervisionam todo o trabalho executado pelos trabalhadores contratados por meio da ATP e fazem a liberação de alçada.

A ATP que executa os serviços de Retaguarda do UNIBANCO, dentre os quais a preparação e autenticação de documentos, recebimentos/pagamentos de títulos e impostos, depósitos em cheques, validação de depósitos em dinheiro sendo que raramente realizam a contagem de numerário dos envelopes de caixa rápido. A empresa mantém um quadro de 12 “terceirizados” na realização dos serviços. Ressalte-se que, também em Fortaleza, todo o material, equipamentos e sistemas usados para a execução das atividades “terceirizadas” pertencem ao patrimônio do banco (mesas, cadeiras, computadores, etc.). Essas atividades do UNIBANCO já eram realizadas no mesmo endereço, por funcionários regularmente registrados pelo banco, antes da contratação da ATP.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/CE, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.5. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Curitiba: a Multiagência da Rua Padre Agostinho nº 228, sede da Service Bank, e a sede da Sebival, Rua Pamphilo de Assumpção nº 2010.

Na sede da Service Bank, o banco mantém uma Multiagência que utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da própria Service Bank, além de outros na condição de “estagiários”, para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da situação encontrada em Belo Horizonte, Fortaleza e São Paulo. Foi constatado pela fiscalização que os empregados registrados pelo banco trabalham lado a lado, com os trabalhadores contratados por meio da Service Bank, executando as mesmas atividades, liberando as operações acima dos limites de alçada e supervisionando todo o serviço.

Na sede da Sebival o banco mantém atividades de tesouraria, usando trabalhadores contratados com a intermediação da própria Sebival, para execução de serviços de transporte e guarda de numerários e demais valores e os serviços de preparação, limpeza e conferência de numerários, conforme o descrito no contrato.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PR, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.6 Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis

Em Florianópolis foi inspecionado apenas o estabelecimento, sede da Service Bank, na Rua Waldemar Ouriques, 102, onde o Banco mantém atividades de retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados com intermediação da própria Service Bank, além de “estagiários”. No local são executadas todas as operações bancárias iniciadas nos terminais de auto-atendimento (envelopes do caixa rápido) e malotes entregues ao banco pelos clientes, pessoa jurídica (depósitos em cheques do auto-atendimento, processamento de crédito em conta e a compensação de todo o Estado). A situação encontrada é bem similar aos demais estabelecimentos, já descritos acima.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.7. Estabelecimentos fiscalizados no Recife

Foram fiscalizados quatro estabelecimentos mantidos pelo banco no Recife: a Multiagência da Av. Dantas Barreto, sede da ATP, a sede da Lisperve, na Rua das Creoulas, a sede da Nordeste, na Rua Alemanha e a sede da Preserve na Rua Afonso Pena.

Observações dos locais inspecionados

Na sede da ATP, o banco mantém uma Multiagência, utilizando mão-de-obra contratada com intermediação da própria ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da situação encontrada em Belo Horizonte, ou seja, sob a supervisão de gerentes do banco, usando equipamentos e sistemas do banco, entre outras constatações, já relatadas. Ressalte-se que as atividades da Multiagência do UNIBANCO já eram realizadas no mesmo prédio da ATP, por funcionários regularmente registrados pelo banco e, posteriormente por trabalhadores contratados por meio da Proservvi, sendo transferidas para a ATP em abril/2006, mantendo vários trabalhadores na mesma função. Foi constatado também que alguns desses trabalhadores, hoje em atividade na ATP, já realizavam as mesmas atividades, na sede da Lisperve, sendo transferidos pelo banco.

Os trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação da ATP fazem serviços de caixa bancário, como pagamentos de títulos, depósitos que foram iniciados pelos clientes nos terminais de auto-atendimento (**doc. 38**). A função de “caixa” ocupada pelo trabalhador é assumida pela própria empresa que afixou em quadro de aviso relação nominal de 20 (vinte) trabalhadores com função “CAIXA” (**doc. 35**).

Na sede da Lisperve, o banco mantém atividades de retaguarda, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Banco, além de muitos trabalhadores na condição de “estagiários”.

Na sede da Preserve, o banco mantém a maior parte dos seus serviços de tesouraria, usando mão-de-obra contratada pela Preserve e muitos trabalhadores na condição de “estagiários”. Após tentativa da empresa de obstar a fiscalização, sob a alegação, sem qualquer respaldo legal, de que “*as normas da seguradora contratada não permitem a entrada de estranhos ao estabelecimento*”, a fiscalização teve acesso ao local de trabalho, tendo que passar por várias portas duplas de segurança.

Na empresa, do mesmo grupo econômico da Liserve, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Prosegur em Belo Horizonte, descritas acima, com a diferença de que apenas serviços de tesouraria são executados no local. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde funciona a tesouraria do UNIBANCO em bancada separada com trabalhadores exclusivos, contratados por meio da Preserve. Além dos trabalhadores contratados por meio da Preserve, foram encontrados muitos trabalhadores contratados na condição de “estagiários” (no turno noturno fiscalizado). Não foram alcançados os “estagiários” que trabalham no turno diurno. Das entrevistas, análise dos documentos dos estagiários (**doc. 27**) e a observação do trabalho realizado, restou comprovado que não ocorre complementação de aprendizagem, elemento essencial do instituto. Os “estagiários” executam tarefas repetitivas, desvinculadas dos seus cursos. Foram encontrados, na mesma função, estagiários matriculados em diversos cursos do ensino superior, técnico e até cursos do ensino médio.

O Tesoureiro geral da Preserve é o Sr. José Pires da Silva, responsável geral pelo serviço de tesouraria prestado a vários bancos. No seu depoimento, afirma “*cada banco tem um responsável e eu supervisiono geral [...]; todos os bancos vêm aqui conferir a custódia*”.

A atividade da tesouraria feita na Preserve, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de caixa rápido (pessoa física) e malotes (pessoa jurídica) está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório e é a mesma realizada nas outras tesourarias que funcionam em bases-fortes fiscalizadas, nos outros Estados, constatando-se, no entanto, piores condições de trabalho, com relação ao mobiliário, higiene e segurança dos trabalhadores.

Como agravante às péssimas condições de trabalho, com grande quantidade de trabalhadores sem qualquer direito trabalhista assegurado, contratados como “estagiários”, mantidos em salas fechadas de difícil acesso, também foi constatado trabalho em jornada excessiva, em nível tão absurdo que caracteriza trabalho degradante. Jornada de mais de 12 horas diárias, por vários dias consecutivos retira do trabalhador o necessário descanso para alimentação ou convívio familiar, conforme registro eletrônico de ponto (**doc. 25**).

Na sede da Nordeste, o banco mantém parte dos seus serviços de tesouraria realizados por trabalhadores contratados pela própria Nordeste. Na tesouraria do UNIBANCO realiza-se a abertura dos envelopes de depósitos em dinheiro, para contagem, organização do numerário e custódia. A organização do setor de tesouraria é feita em salas separadas por banco-cliente, onde trabalhadores, lotados em cada banco, executam atividades com exclusividade, com escala de horário e intervalo para lanche.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

2.8 Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre

Em Porto Alegre foi inspecionado apenas o estabelecimento, sede da **Service Bank**, na Av. Polônia nº 344, onde o banco mantém atividades de retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados com intermediação da própria Service Bank. No local são executadas

todas as operações bancárias iniciadas nos terminais de auto-atendimento (envelopes do caixa rápido) e malotes entregues ao banco pelos clientes, pessoa jurídica (depósitos em cheques do auto-atendimento, processamento de crédito em conta e a compensação de todo o Estado). A situação encontrada é bem similar aos demais estabelecimentos, já descritos acima.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades e notificou a empresa para apresentação de documentos na sede da DRT/RS.

3. Da Ilegalidade da “terceirização”- Intermediação de mão-de-obra

Foi constatado que o UNIBANCO mantém **1.307 (um mil trezentos e sete) empregados sem registro no Brasil**, contratados com a intermediação de empresas “prestadoras de serviços” diversas, em processo ilícito de “terceirização”, já que executam, com personalidade e subordinação, **atividades bancárias**, permanentes e essenciais ao funcionamento do banco, realizadas segundo rotinas especiais contidas em manual de procedimento do banco (doc. 31), usando equipamentos e sistemas informatizados do banco, independentemente do município ou da empresa contratada, sob o seu **controle diretivo**, em estrutura hierarquizada de gestão de pessoal, tendo os gerentes do banco na posição superior.

Torna-se mais grave e flagrante a intermediação ilícita de mão-de-obra praticada sob o rótulo de “terceirização”, por ter sido constatado que grande parte dos trabalhadores encontrados nesta situação nem sequer tem seus contratos de trabalho formalizados com a empresa contratada, estando na condição de “estagiários” ou de “cooperados diaristas,” subcontratados por “cooperativas de mão-de-obra”, sem que sejam atendidos os requisitos da Lei 6.494/77 (estágio) e Lei 5.764/71 (cooperativas).

3.1. Atividades bancárias

A fiscalização constatou que a prática adotada pelo UNIBANCO, por ele denominada de “terceirização” trata-se, na realidade, de ilícita contratação de mão-de-obra por empresa interposta. As atividades realizadas por empregados contratados por meio de “prestadoras de serviço”, objeto desta ação fiscal, são todas essencialmente bancárias já que, sem elas, não seria possível ao banco prestar aos seus clientes, os serviços que com eles contrata.

O processo de terceirização tem sido ampliado pelo banco que, progressivamente, vem transferindo mais atividades para serem executadas nas Multiagências ou Unidades de Serviços, com intermediação de empresas prestadoras de serviço, conforme depoimento do supervisor, funcionário do UNIBANCO:

“O processamento é feito pelos terceirizados. Os funcionários do banco passam o crachá de liberação de alçada (acima de R\$ 1.000,00, depósitos cheques no MDI e R\$ 300,00 no caixa convencional) estes são os assistentes os quais ajudam os supervisores”;

“Quando eu entrei aqui entrei como Caixa e fazia os serviços nestas baterias de caixa e na época eram todos funcionários do banco e hoje são terceirizados.”

3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Multiagências

As atividades “terceirizadas” pelo UNIBANCO, em todo Brasil, estão relacionadas no item 1.2 deste relatório e incluem operações iniciadas nos terminais de auto-atendimento e

efetivadas nos caixas e setores que dão seqüência ou complementam essas atividades: pesquisa, regularização contábil, compensação, custódia etc.). Nas maiores capitais as atividades são distribuídas em várias unidades, centralizando-se num único prédio as atividades dos municípios menores.

Todas as operações seguem rotina diária estabelecida nos manuais de procedimentos denominados de POP-Procedimento Operacional Padrão, elaborado pelo banco a exemplo das rotinas de “depósitos terceirizados”, “preparação/recepção de documentos”, “captura/classificação de cheques DHU” “complementação de valor/CM7 e agência conta corrente”, “gerenciamento e custódia de cheques”, “regularização contábil”, “fechamento contábil”, estando à disposição dos coordenadores “terceirizados” de cada uma das unidades (doc. 31).

Foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo operações de caixa bancário, às vezes, de forma fracionada: parte dos trabalhadores fazia a “captura” dos documentos, ou seja, a leitura do código de barra dos títulos a serem quitados ou scanner de cheques, gravando as informações no sistema; outros empregados “terceirizados” conferiam os cheques de pagamento e faziam a validação da operação, autenticando o título quitado. O fracionamento da atribuição de caixa não lhe retira a natureza, apenas tornando a atividade mais repetitiva e o trabalho mais mecanizado. Funcionários do banco, na função de caixa, circulam entre as baterias de terminais, onde trabalham os caixas “terceirizados”, supervisionando as atividades e fazendo a liberação das operações acima do limite de alçada. Abaixo, foto ilustrativa do fato relatado e observado pela fiscalização:



Foto 02 – Visão geral de parte do ambiente de trabalho no estabelecimento de Curitiba. Identificam-se os empregados do UNIBANCO, usando o seu cartão magnético para liberar as operações acima do limite de alçada. Os demais trabalhadores continuam realizando as operações com as suas próprias senhas.

A maioria das operações “terceirizadas” é realizada no sistema próprio do banco, (fotos 06 e 07, abaixo), em que o acesso é autorizado por senha individual fornecida pelo banco (CIT), Abaixo resumo de algumas rotinas, observadas pela fiscalização, nos locais de trabalho.

A operação inicia-se com a recepção dos malotes, que vêm das agências, passando para a triagem e separação de documentos, para em seguida serem processados pelo caixa, momento em que ocorre a leitura do código de barra, a digitação e a autenticação dos comprovantes das diversas operações bancárias efetivadas pelos trabalhadores contratados por meio das prestadoras de serviços: Guias de Depósito em Cheque e Dinheiro, Cheques, DOC, Títulos de Crédito, Recebimento de Contas de Energia, Água, Documento de Arrecadação de Tributos Municipais, Estaduais e Federais etc. (doc. 38).

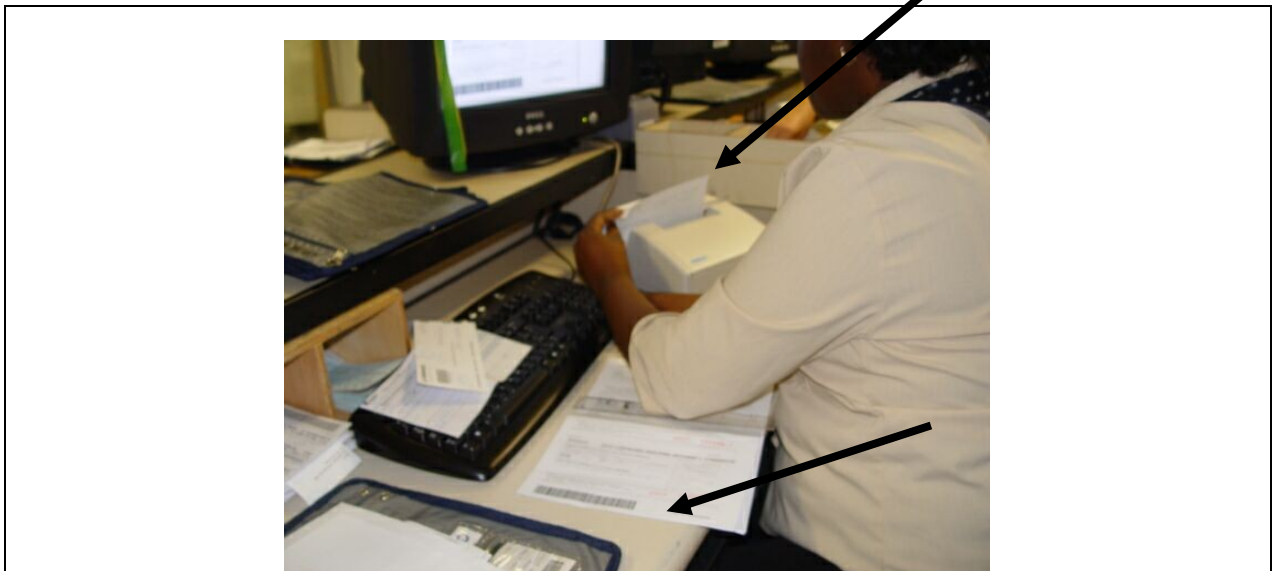


Foto 03: Imagens de atividades de autenticação de documentos bancários realizados por trabalhadores “terceirizados”, após conferência de dados no sistema informatizado do banco. Ao lado, encontram-se as pastas onde os documentos são transportados até o estabelecimento.

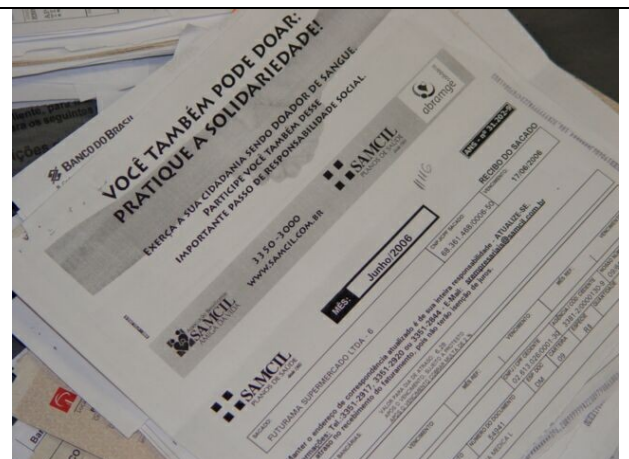
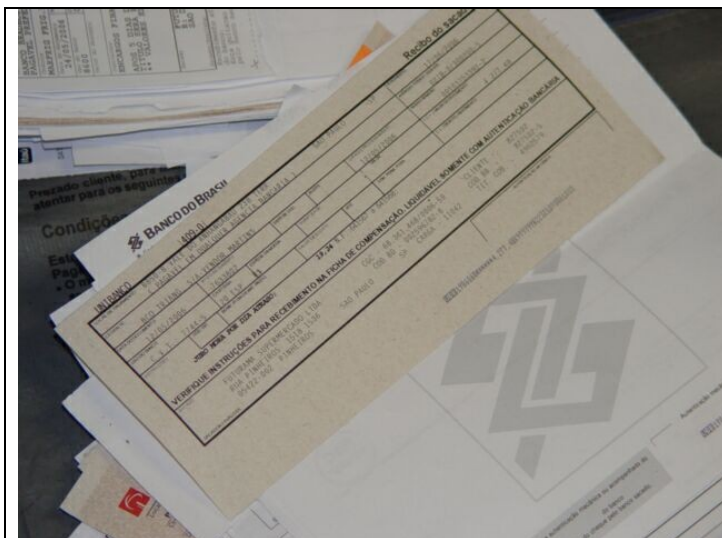


Foto 04 - Documentos e títulos bancários quitados nos caixas da Multiagência do Unibanco pelos “terceirizados”

Executam-se ainda as atividades de pesquisa (busca, microfilmagem, envio de documentos para as agências), Controle CMC 7 (cheques de compensação), Prova Zero (divergência de valores), Preparação de Documentos para Compensação (Cheques, DOC’S), Pendências Contábeis etc. As solicitações de pesquisa de ocorrências e erros são feitas pelo banco, por correspondência eletrônica ou formulários próprios (**doc. 41**). Todas as operações são registradas nos terminais de caixa, usando sistemas do banco, emitindo fita de caixa (doc. 28) no final da operação.

As atividades bancárias acima descritas, algumas constantes do próprio manual de procedimentos do banco e dos contratos, também foram relatadas nos depoimentos dos trabalhadores “terceirizados”, ou melhor, contratados pelo UNIBANCO com a intermediação das diversas empresas.

Perguntados sobre a sua função e que atividades executam os trabalhadores, nos diversos setores da Multiagência, responderam:

“Faço a triagem de malotes: recepção, abertura, separação de envelopes, forneço cópias de documentos”.

“Executo as atividades de digitação, autenticação de documentos, processamento de cheques e ajudo na preparação dos documentos.”

“Auxiliar administrativo, faço autenticação de documentos: Títulos, DARF, FGTS, IPTU, digitação, separação de cheques para compensação”.

“Executo a captura de documentos para envio a PROSERVVI, abro o caixa, autentico documentos: Depósitos, Títulos, Pagamentos, Recebimentos de convênios e o fechamento do Caixa”.

“Sou operador, realizo o controle e o envio de documentos para o malote na compensação”.

Em cada estabelecimento da retaguarda do UNIBANCO também é realizado o serviço de compensação bancária por trabalhadores contratados por meio das empresas “prestadoras de serviços”, incluindo a classificação, digitação e devolução de cheques. Os malotes de cheques são totalizados e enviados para o Banco do Brasil, registrando-se o número do lacre em planilhas e documentos padronizados para a remessa. (**doc. 40**). Abaixo, depoimentos de trabalhadores do setor:

“Trabalho no setor de compensação, faço a classificação de documentos e a custódia de cheques”.

“Executo as pendências contábeis do movimento diário”.

As mesmas atividades também são executadas por trabalhadores contratados como “estagiários” a exemplo dos depoimentos abaixo:

“Faço pagamento de contas para pessoa jurídicas, efetivação de depósitos, de DOC’S, etc.

“Trabalho no setor de pesquisa de documentos e na triagem. Infelizmente as atividades não se relacionam com o curso que faço”.

3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias

Nas tesourarias, a fiscalização constatou trabalhadores “terceirizados” fazendo a atividade inicial do procedimento dos caixas, em caso de depósitos e pagamentos em dinheiro, qual seja: captura dos envelopes (leitura do código de barra); abertura de envelopes de caixa-rápido, para a conferência e retirada do numerário, recolocação dos títulos, cheques e demais documentos no envelope ou pasta que seguem para a Multiagência para a continuação da operação e autenticação do título; contagem e recontagem do numerário, com a colocação de cinta personalizada do banco, carimbada pelo “triador” com número para futura necessidade de identificação do responsável. Na tesouraria é também feita a guarda de numerário, suprimento de agências, recebimento de numerário de grandes clientes, conferência de numerário de caixas rápido, contagem física de numerário recebido, repasse de numerário diário ao Banco do Brasil/Banco Central etc.

No final do dia, a tesouraria faz a totalização do movimento, em planilha do caixa expresso/caixa-rápido, onde consta a quantidade de envelopes, pastas, cédulas, moedas e o total de MC emitidos. Em todas as tesourarias visitadas, a contagem, conferência e cintamento do numerário são feitos por empregados contratados por meio das empresas de vigilância ou ainda por “estagiários”. Todo o serviço é controlado e fiscalizado por um preposto do banco, com a supervisão direta dos tesoureiros.

Abaixo transcrição de depoimentos de diversos trabalhadores, descrevendo as suas atividades diárias:

“Nós realizamos o recebimento de numerário da agência, a conferência deste, a transformação em milheiro para depósito no Banco do Brasil e o atendimento das agências. A Jornada em dias de pico alcança 12, 13 horas. Mantenho contato direto com as agências para resolver problemas de suprimento de numerário”. (Líder de turma de tesouraria que trabalha para o UNIBANCO)

“A nossa comunicação se dá com o Alexandre Nogueira, responsável pela Tesouraria do UNIBANCO. Quando o UNIBANCO instalou o sistema, o próprio BANCO veio aqui implantar e dar o treinamento. Isso foi há cerca de 4 anos. Quem veio foi o Edson e Alexandre Nogueira, antes os envelopes eram autenticados no Multiagência da ASBACE. Eu tenho uma visita mensal do Alexandre Nogueira para fazer batimento de custódia, chek list, verificar se as câmeras estão posicionadas, contar dinheiro (por amostragem) e contagem geral dos pacotes”. (Depoimento de um Gerente de Tesouraria).

“Eu curso Administração e Marketing – 1º período; faço abertura de envelopes e triagem e trabalho no horário da noite das 18h às 22 h”. (“estagiário”).

3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo

3.2.1. Gestão Hierarquizada

Para a gestão das atividades “terceirizadas” o banco mantém um sistema hierarquizado, análogo àquele originalmente adotado antes do processo de “terceirização”. Promoveu a transferência física das atividades para a sede das empresas “terceirizadas”, com a contratação de mão-de-obra por empresa interposta, mantendo regularmente registrados como bancários apenas os funcionários de nível elevado na pirâmide (gerentes, supervisores, tesoureiros) que supervisionam e gerenciam as atividades “terceirizadas”.



Foto 05: Gerente do UNIBANCO, que trabalha no mesmo ambiente dos “terceirizados”, coordenando todas as atividades, da Multiagência as Av. São João, em São Paulo.

Para tentar mascarar a subordinação jurídica, um supervisor/coordenador da empresa interposta é mantido, em cada estabelecimento, para receber as ordens e orientações dos gerentes e repassá-las aos demais trabalhadores. Os coordenadores recebem instruções e cobranças dos gerentes do banco que trabalham no mesmo local dos “terceirizados”, em ambiente sem qualquer separação ou apenas com divisórias com vidro que permite a visualização de todo o setor e circulam na área operacional, segundo suas próprias declarações. A fiscalização observou tal realidade e ouviu depoimentos que a confirmam, a exemplo do líder de turma da ATP:

“Eu realizo atividades de orientação e supervisão técnica dos empregados da ATP. O Pessoal do UNIBANCO repassa informações técnicas a nossa coordenadora que posteriormente repassa aos nossos operadores. Eles informam erros e a falta de qualidade dos serviços prestados pela terceirizada.”

Em todas as Multiagências, contatou-se a mesma estrutura: num mesmo ambiente, centenas de trabalhadores “terceirizados” executam as atividades bancárias descritas, sob a supervisão direta do “coordenador”, também contratado por meio das prestadoras. Cada uma das diferentes atividades é controlada e fiscalizada por funcionários do banco, lotados na Multiagência.

A direção e o controle geral das atividades realizadas em cada Multiagência é responsabilidade dos gerentes operacionais que acompanham a produção, o alcance das metas, o cumprimento de horários de transmissão, o índice de erros. Recebem planilhas de produção, a exemplo do Boletim de Produção anexa (**doc. 37**). As correspondências eletrônicas trocadas entre os gerentes do UNIBANCO e os supervisores das empresas contratadas

também evidenciam que o banco dá ordens e faz cobranças sobre os serviços bancários, a exemplo do e-mail enviado a Service Bank pelo Sr. Walter Altieri, Setor de Conferência Assinatura do UNIBANCO– SP, questionando demora no envio de comprovantes (**doc. 43**).

3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos

Todos os procedimentos e rotinas foram detalhados pelo banco em manuais fornecidos aos supervisores e coordenadores das empresas prestadoras, conforme se verifica do manual com algumas rotinas, anexado a este relatório (**doc. 31**). As especificações e o nível de detalhamento das rotinas comprovam que o banco é o detentor do conhecimento específico da atividade.

De fato, “as empresas contratadas para prestar os serviços” não possuem especialização nessas atividades, até porque não são instituições financeiras. Comprova-se ainda que as atividades são específicas do banco, realizadas sob o seu controle, visto que, a mesma rotina é ou já foi seguida por trabalhadores contratados com a intermediação de várias empresas interpostas. No Recife/PE, até março/2006, o banco mantinha contrato com a empresa Proservvi para executar os mesmos serviços, hoje realizados através da ATP, numa demonstração de que as empresas contratadas são meras fornecedoras de mão-de-obra. Os serviços de tesouraria são executados por empregados contratados por várias empresas, como a Prosecur, Transforte, Sebival e Preserve.

A cada nova atividade que o banco passou a “terceirizar” promoveu treinamento para capacitação dos trabalhadores e seus supervisores, fato declarado nas entrevistas. Manteve ainda funcionários regularmente registrados pelo banco, na fase de transição, para repasse dos serviços aos “terceirizados” antes de demiti-los ou transferi-los. Depois de treinados, com as rotinas manualizadas, o treinamento dos novos é feito pelos mais antigos, com a supervisão do coordenador.

O banco mantém também controle sobre a qualidade e a produtividade dos trabalhadores

3.2.3. Emissão de ordens pelo banco

Mantendo o sistema hierarquizado e respeitando as rotinas impostas pelo banco, constatou-se ainda que os funcionários, de cargo superior, emitem instruções e ordens diretas aos funcionários das “prestadoras”, do cargo de coordenação, para o repasse aos demais empregados. As instruções e ordens podem ser verbais ou escritas, como foi constatado pela fiscalização nos locais de trabalho e declarado por coordenador do UNIBANCO:

“Nos serviços terceirizados, a gente interfere diretamente ou indiretamente. Se está lento e se os horários de finalização não estiverem sendo cumpridos, a gente interfere e pede para agilizar, colocar mais gente. Eles (terceirizados) devem seguir a risca os procedimentos que o BANCO passou em um manual.”

“Realizamos reuniões constantemente e pode ser com todos ou somente com os coordenadores da ATP. Depende do interesse do assunto. Normalmente, tratamos de assuntos relacionados a erros de autenticações, acertos, produtividade, etc.”

3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas

Para acessar os sistemas do banco e realizar as operações que lhe cabem, como débito e crédito nas contas dos clientes, liquidação de cheques, os trabalhadores contratados por meio da Proservvi e da ATP utilizam senhas liberadas pelo banco (CIT) que também orienta e controla o seu uso. Tal fato pode ser comprovado pelo Termo de Responsabilidade, Anexo I do contrato com a Proservvi (**doc. 13I**) e informações constantes do contrato com a Service Bank “Acesso Canal AV – procedimentos para cadastramento de usuários terceiros” (fl. 69 a 73; **doc. 15**), que contém a recomendação dos gestores de segurança do Banco:

“É recomendação da Security Office que a senha seja divulgada de forma segura, seja diretamente ao envolvido, seja através de uma chave de e-mail pessoal ou outro meio disponível que garanta o sigilo da informação”.

3.2.5. Acesso a informações sigilosas

Usando senhas fornecidas pelo banco e assinando Termos de Responsabilidade (**doc. 13I**), os empregados contratados pela empresa interposta, como a Proservvi, a ATP e a Service Bank, têm acesso a informações sigilosas dos clientes e dos bancos, exclusiva dos bancários. A instituição financeira é obrigada pelo art. 1º da LC nº 105, de 10.01.2001, “a conservar sigilo em suas operações ativas e passivas,” constituindo crime a quebra de sigilo, fora das hipóteses legalmente autorizadas, nos termos do art. 10 da referida lei.

Além de constar expressamente do contrato firmado entre o banco e a Proservvi (**doc. 13**), tal constatação foi feita pela fiscalização, no local de trabalho, quando foi observado o uso dos sistemas pelos trabalhadores “terceirizados”, com a efetivação das operações na conta dos clientes.

3.2.6. Subcontratação

Comprovando que a prática adotada pelo banco não é uma terceirização, mas uma intermediação ilícita de mão-de-obra, com objetivo claro de redução de custos, pela precarização do trabalho, verificou-se que uma das empresas contratadas também não contrata diretamente parte dos empregados necessários para a realização das atividades bancárias, usando mão-de-obra de “cooperados” ou de “estagiários”. Cite-se a Service Bank, em São Paulo que contratou a “cooperativa” Porsol para o fornecimento da mão-de-obra de “diaristas” para uso nos dias de “pico” dos serviços bancários. Os “cooperados” não trabalham com autonomia, sendo dependentes da estrutura do banco para exercer suas atividades. Inexistentes os princípios do cooperativismo e presentes a subordinação, a não-eventualidade, a pessoalidade, elementos que caracterizam a relação de emprego com o banco, intermediada sucessivamente pela Service Bank e pela cooperativa Porsol.

A Proservvi e a Preserve ainda utilizam muitos trabalhadores na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista assegurado, situação pior do que a dos “cooperados” vítimas daquela fraude, pois sequer têm cobertura previdenciária. Os estágios não atendem aos requisitos materiais do instituto, já que não se contribuem para a complementação da aprendizagem. Os “estagiários, independentemente do curso a que se vinculam, seja de nível superior (administração, marketing etc), técnico ou até do ensino médio, executam as mesmas tarefas repetitivas (contagem de numerário ou conferência de cheques, pagamentos) por longos períodos (até 2 anos), cumprindo metas de produtividade estabelecidas pelo banco que, muitas vezes prejudicam a frequência e o aproveitamento nos cursos. Observa-se a prevalência do aspecto produtivo sobre a aprendizagem, o que descaracteriza o instituto do estágio, apesar de estarem formalizados os contratos.

3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas

A fiscalização constatou que os equipamentos utilizados, computadores, mobiliários e sistemas informatizados pertencem ao UNIBANCO, possuindo etiquetas de tombamento. Os equipamentos usados na Multiagência – Recife constam de Inventário anexo (**doc. 30**) e os depoimentos dos funcionários do banco também confirmam tal fato:

“Todos os equipamentos são do banco: computadores, terminais de caixa, impressoras, o prédio é alugado. Eu faço somente a parte de supervisionar o serviço da preparação que é feito pela ATP. Antes o serviço era feito aqui mesmo, pelo próprio banco e os Bancários. O BANCO demitiu alguns, transferiu outros e terceirizou todos os serviços para ATP.”



Foto 06: Detalhe de posto de trabalho, evidenciando a tela de computador e demais equipamentos, dentro do ambiente de trabalho dos ditos “terceirizados”, com a identificação de plataforma de agência UNIBANCO

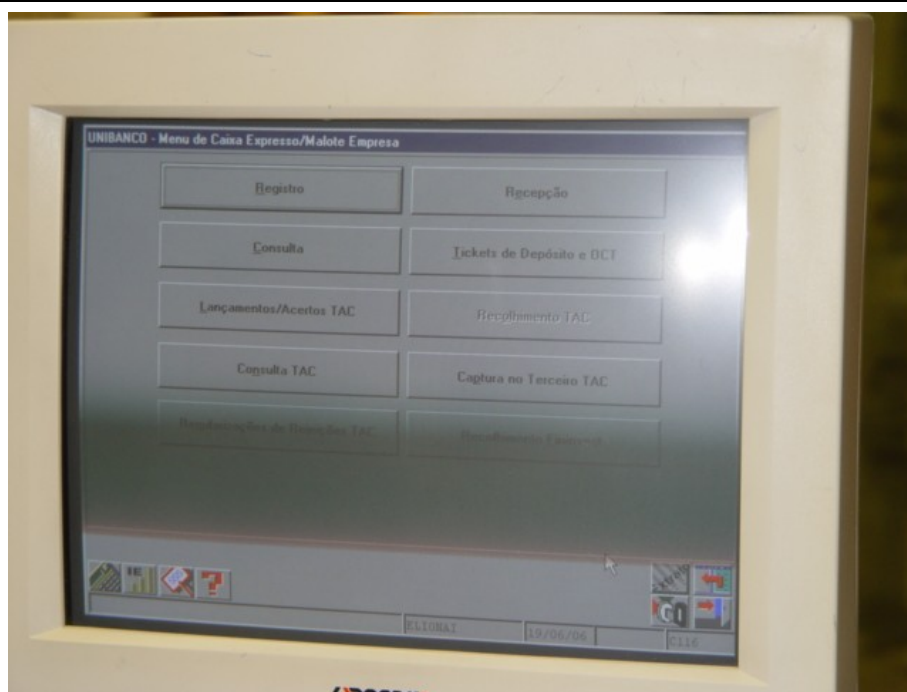


Foto 07: Sistema do Banco em uso pelos “terceirizados” onde se lê: Menu do Caixa Expresso/Malote Empresa

3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco

Foi constatado pela fiscalização que o UNIBANCO mantém 1.307 (um mil trezentos e sete) empregados exercendo atividades tipicamente bancárias em estabelecimentos do Brasil, com pessoalidade e subordinação à estrutura organizacional do banco, sem o registro regular, nem anotação de CTPS.

Os empregados são formalmente registrados nas empresas “prestadoras de serviços” (Proservvi e ATP) e nas empresas de vigilância, onde funcionam as tesourarias e Multiagências do UNIBANCO (Brinks, Prosegur, Rodoban, Preserve e Transforte). Parte dos trabalhadores não tem registro formalizado com nenhuma das empresas contratadas sendo “fornecidos” como “estagiários” ou “cooperados”, sem que sejam atendidos os requisitos legais da Lei 6.494/77 ou da Lei 5.764/71.

3.3.1. Pessoalidade/ Não-eventualidade

A maioria dos trabalhadores exerce as mesmas atividades, para o mesmo banco, com habitualidade e pessoalidade, registrando a jornada em folha de ponto (**doc. 25**). Foram encontrados vários trabalhadores que executam a mesma atividade há anos, embora contratados por empresas diferentes ou por cooperativas, sempre a serviço do Banco. As atividades são permanentes, próprias dos bancos, já que serviços como recebimento de depósitos, pagamento de títulos, tributos, agendamento de pagamentos, cobrança, desconto de cheques são atividades rotineiras que as instituições financeiras prestam para os seus clientes, exigindo capacitação específica na função.

Flagrante também a pessoalidade observada na transferência de empregados que trabalhavam para o UNIBANCO por meio da Proservi e, posteriormente passaram a ser contratados pela ATP para fazer a mesma atividade.

Os trabalhadores cumprem jornada diária, de segunda a sexta-feira, variando o horário de acordo com o setor, a função e com o movimento do banco. Da mesma forma que ocorre com os bancários que trabalham internamente nas agências, nos dias de maior movimento (segundas-feiras, final de mês etc.) a jornada precisa ser prorrogada até a conclusão do serviço, chegando a alcançar 13 horas (**doc. 25**).

4. Das condições de segurança e saúde

Nesta parte do relatório apresentamos considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. Abordamos os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores contratados pelo banco, com intermediação de empresas “prestadoras de serviços”, nas atividades realizadas nos estabelecimentos inspecionados. Foram inspecionados os ambientes onde são executadas as atividades de retaguarda bancária, suas condições sanitárias e de trabalho.



Foto 08 – Visão geral de parte do ambiente de trabalho. Observe-se a uniformidade dos postos de trabalho no quais os trabalhadores fazem uso de terminais de computadores.

4.1. Das condições da edificação e das condições sanitárias dos estabelecimentos:

Não há uniformidade nas condições físicas dos ambientes de trabalho. Em São Paulo, foram identificadas condições razoáveis das salas, mas pisos dos locais de trabalho apresentam saliências ou depressões na sede de Curitiba, dificultando a circulação ou a movimentação de materiais e de pessoas.



Foto 09 – Visão geral do piso do ambiente de trabalho em Curitiba. Observem-se as péssimas condições do piso neste estabelecimento, que dificulta o trânsito acentuado de pessoas e movimentação de cargas no local, e criando fatores de risco de Acidentes de Trabalho por queda.

4.2. Da organização do trabalho:

Foram observados vários fatores condicionantes de estresse e de sofrimento mental no trabalho, entre os quais diferentes situações de sobrecarga, tarefas repetitivas, pressão de tempo (note-se que toda a retaguarda funciona condicionada pelo tempo limite da compensação bancária junto ao Banco do Brasil), pouca ou nenhuma variação e alternância de tarefas, grande responsabilidade no trabalho (trabalho com documentos bancários, depósitos, pagamentos, acesso a contas bancárias, valores de terceiros, entre outros). O trabalho é organizado de forma que não favorece o estímulo e oportunidades para os trabalhadores desenvolverem suas habilidades e potencialidades (alta rotatividade, pouca possibilidade de ascensão funcional) ou propiciar aos trabalhadores oportunidades de participar nas decisões das ações que afetam suas tarefas. Entre depósitos e compensação, nos “picos” (começo de mês, pós-feriado e segundas-feiras) podem ser totalizadas até 5.000 operações por trabalhador/dia, e até 10.000 autenticações por trabalhador/dia (dias 1º, 5, 10, 30, segundas-feiras e pós-feriados).

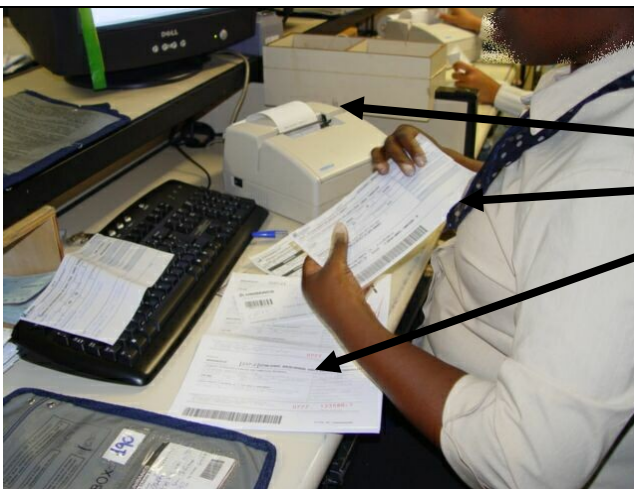


Foto 10: Insuficiência de espaço na superfície de trabalho do posto leva o trabalhador a espalhar os documentos sobre os equipamentos que utiliza para a execução de seu trabalho. Isto, entre outras coisas, limita os seus gestos dentro de sua área de alcance.

	,
--	---

Os documentos que são manuseados pelos trabalhadores são acondicionados em malotes. Não foram evidenciadas ações no sentido de capacitar os trabalhadores no levantamento individual de peso, nem de que foram analisadas as condições em que tais levantamentos são realizados.



Foto 11: Manipulação, levantamento e deposição de malotes do banco, com o peso da carga suportado pelo trabalhador dito terceirizado. O trabalho é executado na postura principal em pé.



Foto 12: Atividade de checar, um a um, determinado número de cheques já compensados, conferindo com relação. Nesta atividade foram alocados os trabalhadores que têm alta do INSS, e que tenham tido emissão de CAT por serem portadores de doença do trabalho. Os trabalhadores referem que o trabalho não tem sentido, inclusive não recebem retorno se e quando conseguem completar toda a tarefa durante uma jornada. Ao construir a estratégia de localizar os trabalhadores com alta médica posterior a afastamento do trabalho por doença ocupacional em um mesmo local, todos fazendo atividades que não consideram úteis, o UNIBANCO pode estar contribuindo para aquilo que é conhecido como a “**Síndrome do Trabalho Vazio**”, forte fator de risco para o sofrimento mental, passo em direção para o adoecimento mental destes profissionais.

4.3. Mobiliário

Os postos de trabalho são constituídos por mesas com superfície de trabalho fixas, não ajustáveis, algumas com bordos arredondados, outras não, com características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais, como, por exemplo, dificuldade de posicionamento e mobilização dos membros inferiores e superiores. Quanto aos espaços de trabalho, os mesmos não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.

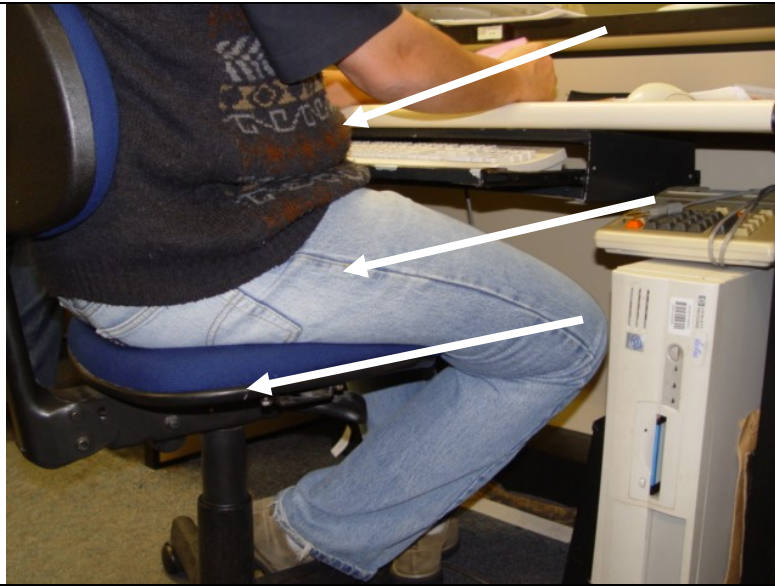


Foto 13: Posto impondo postura desfavorável para membros superiores e inferiores, determinando que os segmentos corporais permaneçam em angulações e posicionamentos não respeitando os ângulos de conforto.

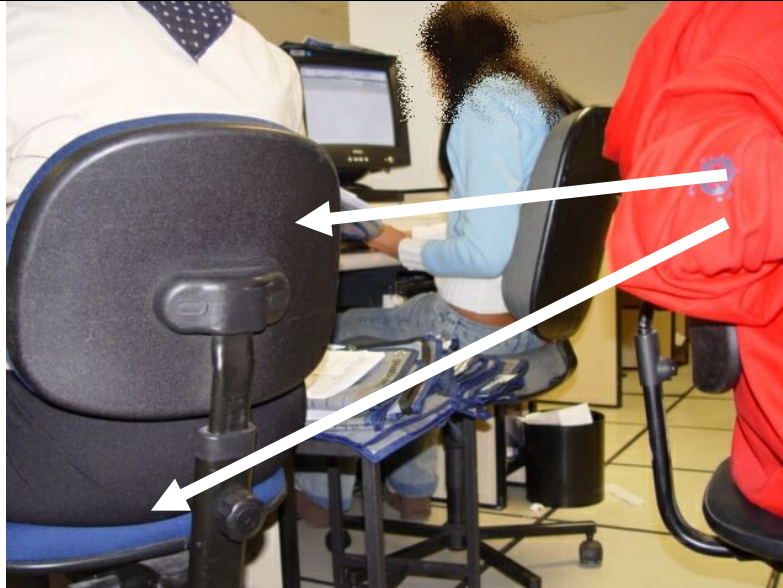


Foto 14: Desconformidade no espaço de trabalho, impondo aos trabalhadores medidas paliativas, como distribuição desordenada dos documentos, inclusive “puxando” cadeiras próximas para servirem de suporte de documentos





Foto 15

4.4. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

A empresa apresentou o Programa de Prevenção de Risco Ambiental – PPRA, elaborado pela empresa MICELLI Associados Limitada que não inclui nas suas considerações os trabalhadores das empresas terceirizadas, razão porque não será analisado neste item, mas no Apêndice B, deste relatório. Adiante-se que o PPRA não identifica riscos físicos, químicos e biológicos e, quanto aos riscos ergonômicos, não identifica funções e número dos trabalhadores expostos, bem como a caracterização da atividade e do tipo da exposição.

4.5. Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO

No PCMSO da empresa não há evidência de que o mesmo está integrado ao conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, e que está articulado com o disposto nas demais NR. O PCMSO não atende às diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7. Embora refira em seu corpo o interesse na abordagem de sintomas e sinais, além das doenças, não evidencia que considera as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, nem privilegia o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho. O PCMSO não tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, pois parece apenas preocupar-se com a constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, além de não evidenciar que seja planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR, como os riscos psicossociais, organizacionais e biomecânicos preconizados na NR 17. Tal constatação pode ser evidenciada na emissão dos ASO sem a caracterização dos riscos identificados.

4.6. Irregularidades encontradas

Do ponto de vista da saúde e da segurança no trabalho foram identificadas as irregularidades a seguir descritas (com os respectivos itens das NR):

- a) O PPRA não evidencia que é parte integrante do conjunto das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores e nem estar articulado com o PCMSO, o disposto nas demais NR, de forma que digam respeito a todos os riscos relacionados ao trabalho, notadamente os ergonômicos. O PPRA restringe-se a orientações baseadas no comportamento individual dos trabalhadores, sem referir-se a outros procedimentos coletivos e de caráter interventivo no processo de trabalho e da organização do trabalho, integrados ao PCMSO (9.1.3).
- b) O **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** não contempla:
 - 1- estratégia e metodologia de ação (9.2.1.b);
 - 2- forma do registro, manutenção e divulgação dos dados (9.2.1.c);
 - 3- forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (9.2.1.d);
- c) O **desenvolvimento** do PPRA não inclui as seguintes etapas:
 - 1- estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle (9.3.1.b);
 - 2- implantação de medidas de controle e avaliação da sua eficácia (9.3.1.d);
 - 3- divulgação dos dados para os trabalhadores (9.3.1.f);
- d) Não providenciar no **reconhecimento dos riscos ambientais**, notadamente:
 - 1- a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, como os agravos à saúde originados por riscos organizacionais, psicossociais e posturais (9.3.3.f);
 - 2- a descrição das medidas de controle já existentes (9.3.3.h);
- e) Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO bem como zelar pela sua eficácia, ao não considerar as diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7 (7.1.1);
- f) Deixar de indicar no Atestado de Saúde Ocupacional dos trabalhadores o risco ergonômico da atividade (7.4.4.3 b);
- g) Delimitar no PCMSO as condutas e os parâmetros utilizados frente aos acometimentos por causas osteomusculares, no grupo de trabalhadores expostos a risco ergonômico, incluindo os critérios para a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT;
- h) Os pisos dos locais de trabalho apresentam saliências e depressões que prejudicam a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais (8.3.1);
- i) No trabalho manual sentado, as bancadas, mesas, escrivaninhas não proporcionam ao trabalhador as condições de boa postura, visualização e operação, e não atendem aos seguintes requisitos mínimos:
 - 1- ter altura e característica da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do acento (17.3.2.a);
 - 2- ter área de trabalho de fácil alcance (17.3.2.b);
 - 3- ter características dimensionais que possibilitem o posicionamento e a movimentação adequados dos segmentos corporais (17.3.2.c);

- j) Deixar de providenciar suporte para os pés para os trabalhadores cuja atividade é realizada na postura principal sentada (17.3.4);
- k) Deixar de fornecer suporte adequado para os documentos de forma a proporcionar boa postura, visualização e operação de forma a evitar a movimentação freqüente do pescoço e a fadiga visual (17.4.2.a);
- l) Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminal de vídeo não observam o seguinte:
 - 1. ausência de reflexos (17.4.3.a);
 - 2. teclado sem mobilidade que permita o trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas (17.4.3.b);
 - 3. eqüidistância entre a tela, o teclado e o suporte para os documentos, de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais (17.4.3.c);
 - 4. altura ajustável das superfícies de trabalho (17.4.3.d);
 - 5. Deixar de respeitar o nível de iluminação nos ambientes de trabalho conforme a NBR 5413 (17.5.3.3);
- m) Deixar de incluir pausas para descanso nas atividades com exigência de sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores (17.6.3.b);
- n) Não observar, nas atividades de entrada de dados, no processamento eletrônico de dados, pausa de 10 min. a cada 50 min. trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (17.6.3.“b”);

5. Conseqüências da terceirização ilícita – intermediação de mão-de-obra

5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários

Ao procurar um banco para abrir uma conta-corrente, onde deposita os seus recursos financeiros, faz pagamentos de títulos ou tributos, emite cheques (títulos de pagamento a vista), o cliente contrata os serviços que lhes são oferecidos pelo banco, que cobra o correspondente preço, por meio de tarifas ou juros. Além disso, é com a utilização do montante desses depósitos, que lhe é confiado, que o banco realiza as demais operações financeiras autorizadas pela legislação específica e pelo Banco Central do Brasil, como a concessão de empréstimos, com juros e pagamento dos ganhos obtidos nas aplicações financeiras. Para a realização do seu objeto social, como instituição financeira, na realização das operações financeiras a que se propõe, o banco deve utilizar mão-de-obra diretamente contratada, em todas as fases do processo, assegurando-lhe as condições especiais de trabalho legalmente garantidas.

Pelas características inerentes à atividade bancária em que a responsabilidade ou o manuseio de valores de terceiros impõe ao conjunto de trabalhadores condição de estresse em ambiente de risco presumido, a legislação estabeleceu jornada reduzida de 6 (seis) horas para todos os bancários, independentemente da função exercida (caixas, escriturários, auxiliares de tesouraria etc.), segundo critério de higidez física. Para algumas funções específicas, são asseguradas ainda gratificações adicionais, a exemplo da gratificação de caixa, além de outros direitos garantidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

As Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas entre o Sindicato dos Bancários e o Sindicato da categoria econômica prevê piso salarial, gratificações especiais de acordo com a função e outros direitos, como a participação nos lucros e resultados.

5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta

Os empregados contratados pelo Banco com intermediação de outras empresas, encontrados pela fiscalização, sem as condições de trabalho que são garantidas aos bancários, executam, na sua maioria, atividades de auxiliares de tesouraria, caixas bancários e escriturários, exatamente as mesmas dos empregados regularmente registrados pelo banco e que trabalham nas agências.

Como diferencial entre as atividades realizadas pelos bancários que trabalham nas agências, visíveis ao público, e àquelas realizadas nas retaguardas, pelos “terceirizados” destacam-se:

- No ambiente das agências, visível ao público, é mantida uma fachada de banco moderno e automatizado, com instalações amplas e confortáveis, terminais de auto-atendimento que iludem o cliente de que toda a operação bancária já se efetiva automaticamente naquela máquina. Encontram-se pouquíssimos funcionários, na maioria com a função de captar clientes que tem livre acesso ao local e, para eles, vender serviços;
- O ambiente onde se realizam as atividades “terceirizadas” de retaguarda e tesouraria é, em regra, uma base-forte de empresas de vigilância, cercada por altos muros e ostensivo esquema de segurança armada, longe da visão do público. Em salas fechadas por inúmeras e sucessivas portas de segurança, centenas de trabalhadores acumulam-se em pequenos guichês, bancadas com terminais de caixa, em desfavoráveis condições de higiene, segurança e saúde;
- O fracionamento das operações em subrotinas, realizadas por pessoas diferentes, retira do trabalhador a consciência do todo e do resultado alcançado pelo seu trabalho, torna o trabalho ainda mais repetitivo e, além de não promover desenvolvimento social do trabalhador, é causa de elevada incidência de doenças profissionais, como a LER-DORT;
- Remuneração dos “terceirizados” vem decaindo ao longo do tempo. No início do processo de terceirização, assegurava-se o piso dos bancários. Constatou-se que a remuneração atual para aos “terceirizados” é bem inferior àquela paga aos bancários regularmente registrados. O índice de reajuste aplicado aos contratos de “terceirização”, por imposição do banco, tem base no reajuste da categoria dos trabalhadores da empresa contratada (vigilante ou conservação e limpeza);
- A jornada contratual é de 44 horas semanais para os mensalistas e sem limite para os “diaristas” ou “horistas”. Na realidade, submetem-se a jornadas excessivas e, com grande frequência, jornadas entre 12 e 14 horas, usurpando a dimensão da personalidade humana, com restrição de natureza fisiológica que lhe impede o potencial sono reparador e a alimentação compensatória e prejudica a convivência familiar saudável;
- O banco baseia o seu sistema produtivo na exploração da personalidade humana do trabalhador “terceirizado”, submetendo-o a jornadas elevadas e a pressão para o alcance de metas de produção excessivas, com controle e exposição da produtividade individual e da quantidade de erros cometidos, caracterizando-se assédio moral e estrutural;

5.3. Consequências

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros);
- Sujeição à condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);
- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação SERVICE BANK - PORSOL);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo UNIBANCO.

6. Conclusão

Das observações da realidade encontrada, detalhadas nos itens “Situação Encontrada - Formalidades” e “Situação Encontrada - Realidade”, da análise dos documentos apresentados, comentados e anexados ao presente relatório e, embasada na legislação vigente (Constituição da República de 1988; Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT; Lei nº 8.036/90 – FGTS; Lei nº 6.019/74 – Trabalho Temporário, Lei nº 6.494/77 – Estágio, Lei nº 5.764/71 – cooperativas, IN MTE nº 03/97I, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência (Súmulas 239 e 331 do TST), resumidos no Apêndice A “Fundamentação Jurídica”, a fiscalização constatou a contratação irregular de trabalhadores sem a devida formalização do registro pelo UNIBANCO, em processo de terceirização ilícita de atividades permanentes e essenciais ao seu funcionamento.

Os trabalhadores “terceirizados” exercem atividades típicas de bancários (**operações do caixa-rápido (depósitos e pagamentos), compensação de cheques, tesouraria, custódia de cheques, conferência e custódia de numerários**), de forma contínua, obedecendo a

rotinas, procedimentos e controle diretivo do banco, embora sejam contratados por empresas interpostas “prestadoras de serviços”, sem especialização nas atividades contratadas.

O UNIBANCO contrata mão-de-obra ilicitamente, na medida em que não terceiriza serviços especializados, mas contrata apenas mão-de-obra por empresa interposta que não detém a tecnologia, a especialização, nem os recursos materiais necessários à realização das atividades que são essenciais ao seu funcionamento, na prestação de serviços (operações financeiras) contratados pelos seus clientes.

Desrespeitam-se as condições especiais de trabalho garantidas aos bancários, impostas pela lei ou pelas convenções coletivas, inclusive a jornada reduzida de 6 (seis) horas, estabelecida em função de critério de higidez física e mental, tendo em vista o presumível risco ambiental que a natureza da atividade impõe, pelo estresse decorrente da responsabilidade e manuseio de valores de terceiros.

A atividade bancária “terceirizada” funciona nos estabelecimentos das empresas contratadas, denominados de “Multiagência” ou “Tesouraria” do banco, onde trabalham alguns poucos empregados registrados pelo banco, em cargos de gerência ou supervisão, controlando e supervisionando as atividades exercidas com pessoalidade e subordinação por centenas de trabalhadores “terceirizados”, “estagiários” ou “cooperados”.

A fiscalização constatou ainda que:

- As empresas interpostas também não formalizam o contrato de trabalho de todos os trabalhadores, fazendo sucessiva intermediação. Muitos trabalhadores são subcontratados por meio de “agentes de integração de estágio” que fornecem parte da mão-de-obra necessária, na condição de “estagiários” ou por “cooperativas de mão-de-obra”, sem atender os requisitos da Lei 6.494/77 ou da Lei 5.764/71;
- As jornadas excessivas de até 14 horas diárias, em **precárias condições de trabalho, saúde e segurança**, submetem os trabalhadores à pressão para o atingimento de metas de produção, em flagrante afronta à legislação trabalhista, configurando assédio estrutural;
- Os computadores, impressoras, autenticadoras, mobiliários e demais equipamentos utilizados nas atividades pertencem ao banco, bem como o sistema informatizado usado pelos “terceirizados”;
- As condições de trabalho em que a empresa tomadora de serviço UNIBANCO e suas “terceirizadas” executam as atividades de trabalho bancário expõem os trabalhadores a fatores de risco que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho.

Com base nos art. 2º, 3º, 8º e 9º da CLT, e Súmula 331 do TST, a fiscalização concluiu que o processo chamado de “terceirização” empreendido pelo UNIBANCO no Brasil, que vem se ampliando nos últimos anos, **não atende aos requisitos de legislação vigente**. Por esse mecanismo, o banco contrata mão-de-obra barata, por empresa interposta, para realizar, em recintos isolados, de acesso restrito e instalações precárias, a maior parte das **tarefas permanentes da sua atividade-fim**, mantendo direta ou indiretamente o controle e a direção sobre o trabalho que é desenvolvido com pessoalidade pelos empregados, ditos “terceirizados”. Ao mesmo tempo, mantém nas suas bem instaladas agências bancárias poucos empregados regularmente registrados como bancários, fazendo apenas o atendimento aos clientes, cujos serviços contratados ao banco, sob cobrança de tarifas diversas são, na sua maioria, realizados nas obscuras retaguardas “terceirizadas”.

Foi lavrado o Auto de Infração de nº **01215715-5**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, por ter o banco mantido 1307 (um mil trezentos e sete) empregados sem registro, prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do contratante, com pessoalidade e

subordinação, contratados por empresa interposta, formando-se o vínculo com o tomador de serviço, nos termos da Súmula 331 do TST, art.2º, 3º, 8º e 9º da CLT.

A empresa foi também autuada por todas as demais infrações à legislação trabalhista em decorrência do contrato de trabalho, sendo levantado o débito do FGTS do período alcançado pela fiscalização (**janeiro/2003 a agosto/2006**).

A situação ora relatada diz respeito à “terceirização” do UNIBANCO, sendo que este relatório retrata a realidade encontrada durante a ação fiscal, fundamenta as autuações e se forma de valiosos elementos de prova para a instauração de ações judiciais ou demais procedimentos cabíveis a cargo do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria da Receita Previdenciária.

São Paulo, de de 2006

Paulo Antonio Barros Oliveira
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

Maria Cristina Serrano Barbosa
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

Gustavo Gonçalves Silva
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

Eduardo João da Costa
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

Luis Alexandre de Faria
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

José Maria Coutinho
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Maria de Lourdes G. F. Moure
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebi em / /

UNIBANCO – UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A.

**ANEXO 2 – RELATÓRIO FISCAL 2 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO N.º
01216853-0 – AUTUADO: BANCO ABN AMRO REAL**

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT

Relatório Fiscal – Volume 1

Parte Integrante do Auto de Infração n.º 01216853-0

Autuado: BANCO ABN AMRO REAL S.A.
CNPJ: 33.066.408/0001- 15

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa
Gustavo Gonçalves Silva
José Maria Coutinho
Luís Alexandre de Faria
Maria Cristina Serrano Barbosa
Maria de Lourdes Moure
Paulo Antônio Barros Oliveira

AFT-DRT/SC
AFT-DRT/CE
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/PE
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/RS

OUTUBRO – 2006

SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal	145
Equipe Nacional de Fiscalização	145
Empresa Fiscalizada	145
Histórico da Ação Fiscal	146
Relatório da Fiscalização	148
1. Situação Encontrada – Formalidades	148
1.1. Qualificação das empresas contratadas	149
A- Serviços de Retaguarda	149
B - Serviços de Tesouraria	150
1.2. Análise dos contratos firmados com Banco	152
1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos	152
1.2.2. Contrato com a Brinks Segurança e Transporte de Valores	159
1.2.3. Contrato com a Proforte SA Transp. de Valores	161
1.2.4. Contrato com a Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança	161
1.2.5. Contrato com a Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda	162
1.2.6. Contrato com a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda	162
1.2.7. Contrato com a Protege SA Proteção e Transporte de Valores	163
1.3. Qualificação das empresas subcontratadas	163
1.4. Análise das “subcontratações”	164
1.4.1. Contrato firmado entre a Proservvi e a Sigma Delta	164
1.4.2. Contrato firmado entre a Proservvi e a AMCN	165
1.4.3. Contrato firmado entre a Proservvi e a Conape	165
1.4.4. Contrato firmado entre a Conape e a Prosegur	166
1.4.5. Contrato firmado entre a Luandre e a Brinks	166
2. Situação Encontrada – Realidade	166
2.1. Panorama nacional	166
2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo	171
2.2.1. Sede da Brinks – Site marechal	171
2.2.2. Sede da Proservvi - Site Barão	173
2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte	175
2.3.1. Sede da Prosegur – Site Guaratã	175
2.3.2. Sede da Proforte – Site Caiçara	176
2.4. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife	177
2.4.1. Sede da Liserve – Site Creoulas	177

2.4.2. Sede da Preserve	178
2.5. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza	179
2.5.1. Sede da Transforte	179
2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis	180
2.6.1. Sede da Protege	180
2.7. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre	180
2.7.1. Sede da Brinks	181
2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba	181
2.8.1. Sede da Brinks	181
3. Da Ilegalidade da “terceirização”(intermediação de mão-de-obra)	182
3.1. Atividades bancárias	182
3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Centrais Operacionais – CO	183
3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias	186
3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo	188
3.2.1. Gestão Hierarquizada	188
3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos	189
3.2.3. Emissão de ordens pelo banco	190
3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas	190
3.2.5. Acesso a informações sigilosas	190
3.2.6. Subcontratação	191
3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas	191
3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco	192
3.3.1. Pessoaalidade/ Não-eventualidade	193
4. Das condições de segurança e saúde	193
4.1. Mobiliário e equipamentos	193
4.2. Da organização do trabalho	195
4.3. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	196
4.4. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO	196
4.5. Das irregularidades encontradas	197
5. Conseqüências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)	198
5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários	198
5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta	199
6. Conclusões	200
Apêndice A – Fundamentação jurídica	
Apêndice B – Aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho	
Relação de Anexos	

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS

RELAÇÃO DE ANEXOS – VOLUME 1

- 01- Estatuto Social do ABN AMRO REAL S/A (AGE de 29.04.2004), Ata das Assembléias Gerais Ordinária e Extraordinária (29.04.2004), Ata das Assembléias Gerais Extraordinária (21.06.2004);
- 02 - Ata de Reunião de Diretoria – ABN, de 01.03.2006;
- 03 – Aviso de Fato Relevante – Aquisição de controle acionário do Banco Sudameris, de 13 de junho de 2003;
- 04- Estatuto Social e eleição da diretoria do SUDAMERIS (AGE 24.10.2003 e 29.04.2005);
- 05 – Quadro de horário dos funcionários dos CO – Centros Operacionais, do ABN e SUDAMERIS;
- 06 – Contrato Social e alterações da PROSERVVI Empreendimentos;
- 07 – Contrato Social e alterações da PROSERVVI Banco de Serviços;
- 08 – Contrato Social (30ª alteração) da sociedade denominada Transforte Alagoas – Vigilância e Transporte de Valores Ltda, de 23.05.2005;
- 09 – Estatuto Social da Prosegur Brasil S/A, Transportadora de Valores e Segurança (AGE de 31.10.2005);
- 10 – Estatuto Social da Proforte S/A Transporte de Valores (AGE de 21.07.1997 e 23.12.2003);
- 11 – Contrato Social (20ª alteração) da Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 16.08.2005;

RELAÇÃO DE ANEXOS – VOLUME 2

- 12 – Contrato de prestação de serviços celebrado entre ABN e o consórcio CSP – SIEMENS PROSERVVI, de 15.09.2004;
- 12.A - Anexo A – descrição dos serviços do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.B - Anexo B – listas das afiliadas controladas sujeitas ao contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.C - Anexo C – volumes e localidades do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.D - Anexo D – requisitos mínimos de segurança do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.E - Anexo E – posições – chaves das fornecedoras do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.F - Anexo F – níveis de serviço do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.G - Anexo G – planos de contingência do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.H - Anexo H – tabela de preços do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.I - Anexo I – modelo de termo de confidencialidade do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.J - Anexo J – governança do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.K - Anexo K – plano de implementação do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 13 - Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, ano 2004 – São Paulo;
- 14 – Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, ano 2005/2006 – São Paulo;
- 15 - Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, vários Estados;
- 16 – Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o SUDAMERIS, vários estados;
- 17- Comunicado importante aos funcionários – Controle acionário – PROSERVVI, de 18.07.2006;
- 18 – Contrato (e distrato) de prestação de serviços de preparação, tratamento de documentos celebrado entre o BANCO REAL e a TRANSPEV – Processamento e Serviços Ltda, de 22.05.1997;

- 19 – Contrato (e aditivos) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre o BANCO REAL e a BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 01.05.1996;
- 20 – Contrato de prestação de serviços de preparação de numerários celebrado entre o SUDAMERIS e a BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 02.01.2002;
- 21 – Instrumento particular de comodato celebrado entre a comodante BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda e o comodatário ABN, de 18.03.2002;
- 22 – Contrato (e aditivo) particular de contrato de sublocação de imóveis para fins não residenciais e outras avenças celebrado entre a sublocadora BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda e a sublocatária PROSERVVI Empreendimentos e Serviços Ltda, de 01.04.2005;
- 23 – Notas Fiscais emitidas pela BRINK'S para o ABN e para o Sudameris;
- 24 – Notas Fiscais emitidas pela BRINK'S para a PROSERVVI (subcontratação);
- 25 – Contrato (e aditivo) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e a PROFORTE S/A, Transporte de Valores, de 24.10.1992;
- 26 - Notas Fiscais emitidas pela PROFORTE S/A para o ABN e SUDAMERIS;
- 27 - Notas Fiscais emitidas pela PROFORTE S/A para a PROSERVVI (subcontratação);
- 28 – Contrato (e aditivo) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e a PROSEGUR Brasil S/A - Transporte de Valores e Segurança, de 06.06.1997;
- 29 – Contrato de prestação de serviços de tesouraria celebrado entre a PROSEGUR Brasil S/A - Transporte de Valores e Segurança e o SUDAMERIS, de novembro de 1999
- 30 – Notas Fiscais emitidas pela PROSEGUR para o ABN;
- 31 – Aditivo ao contrato de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário e transporte de valores, celebrado entre o ABN e TRANSFORTE Alagoas Vigilância e Transporte de Valores Ltda, de 15 de fevereiro de 2005;
- 32 – Nota Fiscal emitida pela TRANSFORTE Alagoas para o ABN;
- 33 – Contrato de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e PROTEGE – Proteção e Transporte de Valores S/C Ltda, de 01 de junho de 1997;
- 34 – Contrato de prestação de serviços de preparação de numerários, celebrado entre SUDAMERIS e PROTEGE - Proteção e Transporte de Valores S/A, de 02 de janeiro de 2002;
- 35 – Nota fiscal emitida pela PROTEGE para o ABN;
- 36 – Documentos da subcontratação da SIGMA Delta Ltda pela PROSERVVI e, de 11 de abril de 2006;
- 37 - Documentos da subcontratação da AMCN – Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda, pela PROSERVVI, de 17 de janeiro de 2003;
- 38 – Documentos da subcontratação da CONAPE Serviços Ltda, pela PROSERVVI, de 11 de março de 2005;
- 39 - Nota Fiscal emitida pela CONAPE para a PROSERVVI;
- 40 – Documentos da subcontratação da CONAPE Sociedade Civil Ltda, pela PROSEGUR Sistema Segurança Ltda, de 22 de abril de 2002;
- 41 - Nota Fiscal emitida pela CONAPE para a PROSEGUR Brasil S/A;
- 42 – Documentos da subcontratação da LUANDRE Ltda, pela BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 19 de abril de 2006;
- 43 – Notificações Para Apresentação de Documentos das empresas envolvidas na ação fiscal;
- 44 – Autos de Infrações lavrados;
- 45 – Organograma dos CO – Centros Operacionais e de distribuição de serviços do ABN;
- 46 – Manual de procedimento do Banco ABN;
- 47 – Avisos e Instruções aos trabalhadores encontrados afixados nos locais dos CO – Centros Operacionais;

- 48 – Relação dos trabalhadores da PROSERVVI;
- 49 – Folha de ponto PRESERVE/ PE;
- 50 – Relação de recepção de malotes do SUDAMERIS;
- 51 – Documentos relativos aos serviços bancários da retaguarda ABN;
- 52 – Documentos relativos aos serviços bancários da compensação ABN;
- 53- Documentos relativos aos serviços bancários da tesouraria ABN;
- 54 – Documentos relativos aos serviços bancários do CO – centro operacional;
- 55 - Documentos relativos aos serviços bancários do setor de pesquisa;
- 56- Termo de responsabilidade;
- 57 – Comunicação eletrônica trocados entre o ABN e a PROSERVVI;
- 58 – Documentos de movimentação bancária;
- 59 – Correspondência eletrônica da BRINK'S para a fiscalização enviando a relação de trabalhadores à disposição dos bancos e por filiais;

Objetivo da Ação Fiscal

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01216853-0**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da “terceirização” praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 a Setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

Objeto da Ação Fiscal

A ação fiscal teve por objeto a fiscalização das atividades de tesouraria bancária e aquelas que genericamente foram designadas de retaguarda, quando realizadas por meio de contratos de “prestação de serviços” com empresas diversas.

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0
 Gustavo Antônio Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0
 José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7
 Luís Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2
 Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9
 Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5
 Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

Empresa Fiscalizada

- Qualificação:

Razão Social: Banco ABN AMRO REAL S.A.

CNPJ: 33.066.408/0001-15

End.Matriz: Av. Paulista nº 1374, 3º andar, São Paulo/SP.

- Objeto social:

De acordo com o art. 4º do Estatuto Social (**doc.01**), a empresa tem como objeto social: *“a prática de todas as operações passivas e acessórias inerentes às respectivas carteiras autorizadas (comercial, de investimentos, de crédito, financiamento e investimentos, crédito imobiliário e de arrendamento mercantil, inclusive câmbio) de acordo com as disposições legais e regulamentares em vigor”*.

- Responsáveis:

Diretor Presidente:

Fábio Colletti Barbosa

CPF: 771.733.258-20

RG: 5.654.446-7 SSP/SP

End.: Av. Paulista nº 1374, São Paulo-SP

Diretores Vice-Presidentes:

João Roberto Gonçalves Teixeira

CPF: 806.452.757-00 RG: 5.343.221-8-IFP/RJ

José de Menezes Berenguer Neto

CPF: 079.269.848-76

RG: 13.864.600 4 SSP/SP

Michiel Frans Kerbert

CPF: 870.386.767-68

RINE W339432-1 DELEMAF/SP

Pedro Paulo Longuine

CPF: 025.986.508-75

RG: 8645275-7 SSP/SP

O Banco ABN AMRO Real SA incorporou o **Banco Real SA**, CNPJ 17.156.514/0001-33, conforme consta de Ata de Assembléia Geral Extraordinária realizada em 28.01.2000 e adquiriu o controle acionário do **Banco Sudameris Brasil SA**, em 13.06.2003 de acordo com publicação no D.O.E. (**doc.03**).

Histórico da Ação Fiscal

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas prestadoras de serviços aos bancos, conforme consta da denúncia.

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, com enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luís Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em junho/2006, na cidade de São Paulo, com a participação dos Procuradores do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos e Milena Cristina Costa, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a “terceirização” de atividades do Banco ABN. Foram entrevistados empregados “terceirizados”, “diaristas”, “horistas”, “estagiários”, seus superiores e empregados registrados pelo banco, lotados nos locais da prestação de serviços terceirizados. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco, as empresas por ele contratadas e as empresas subcontratadas, fornecedoras de mão-de-obra, a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI, e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a Inspeção do Trabalho elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas prestadoras de serviços. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das ações, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adilson Pereira da Costa, Alcedina Leal, Inês Sabino, Solange Mendonça, Vanessa Patriota e Murilo Almeida, da DRT/PE

Embora regularmente notificado nos diversos Estados, o Banco ABN AMRO Real não apresentou os documentos solicitados pela fiscalização, especialmente aqueles relativos aos serviços que “terceiriza”, numa clara e vã tentativa de impedir o trabalho da fiscalização, ocultando evidências da ilicitude desses contratos. Por esta razão foram lavrados os autos de infração (**doc.44**), capitulados no art. 630 § 3º e 4º da CLT. A análise conjunta das entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados do banco pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da terceirização** procedida pelo BANCO, que se utilizou de empresas “prestadoras de serviços” para intermediar a contratação de trabalhadores para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do Banco Real e do Sudameris que, sem elas, não poderiam continuar a prestar seus serviços. Os dois bancos pertencem ao mesmo grupo econômico ABN AMRO, do que se concluiu ser o Banco ABN AMRO REAL o **empregador único** de todos os empregados irregularmente contratados.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, com levantamento de débito do FGTS e Contribuição Social do período de janeiro/2003 a agosto/2006, em nome do Banco ABN AMRO REAL S.A. Foram alcançados os trabalhadores que prestavam serviços ao BANCO REAL e ao BANCO SUDAMERIS **no Brasil**, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), BRINKS (SP, RS), PROFORTE (MG), PROSEGUR (MG), PROTEGE (SC), TRANSFORTE (CE) e PRESERVE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as

prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários”, “diaristas”, ou “horistas”, contratados por empresas de trabalho temporário SIGMA DELTA (PROSERVVI/SP), AMCN (PROSERVVI/SP), LUANDRE (BRINKS/SP), CONAPE (PROSERVVI/MG) ou, simplesmente “empregados sem registro”, todos trabalhando nas mesmas condições relatadas, em que se comprova a descaracterização da terceirização, do contrato temporário e do contrato de estágio.

Auto de Infração	Irregularidade
01 Nº 01216853-0	Manter empregados sem registro
02 Nº 01216854-8	Não anotar CTPS
03 Nº 01216855-6	Não informar ao CAGED
04 Nº 01216856-4	Não informar RAIS/2003
05 Nº 01216857-2	Não informar RAIS/2004
06 Nº 01216858-1	Não informar RAIS/2005
07 Nº 01216859-9	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)
08 Nº 01216860-2	Exceder de 6 horas a jornada do bancário
09 Nº 01216861-1	Prorrogar a jornada além do limite de 2 horas
10 Nº 01216862-9	Não conceder descanso de 11 h entre jornadas
11 Nº 01216863-7	Descumprir convenção coletiva
12 Nº 01216864-5	Não depositar FGTS
13 Nº 01216865-3	Não recolher a Contribuição Social mensal

Relatório da Fiscalização

1. Situação Encontrada – Formalidades

Do ponto de vista **formal**, os bancos ABN AMRO Real e o Banco Sudameris firmaram contrato de natureza civil com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, de **abrangência nacional**, para a “prestação de serviços” de retaguarda bancária (incluindo preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores). Em cada Estado, os bancos firmaram também contratos de “prestação de serviços” de tesouraria, (incluindo manuseio, recontagem e custódia de numerário) com empresas diversas, todas especializadas em vigilância e transporte de valores, a exemplo da Brinks (SP, PR, RS), Proforte (MG),

Prosecur (MG), Preserve (PE), Transforte (CE) e Protege (SC). Em alguns casos, o contrato foi firmado apenas com o Banco ABN AMRO Real, detentor do controle acionário do Sudameris, não havendo instrumento formal de contratação pelo Sudameris, segundo informação da empresa.

A Proservvi firmou contratos com empresas fornecedoras de mão-de-obra temporária (Sigma Delta, AMCN e CONAPE) para o fornecimento de parte da mão-de-obra necessária, sem o atendimento das condições impostas pela Lei 6.019/74. Utiliza também mão-de-obra adicional subcontratada por algumas das empresas de vigilância (Brinks, Proforte), embora não tenha apresentado contrato formal, e grande número de “estagiários”, formalmente contratados.

Na realidade relatada no item 2 deste relatório, independentemente da empresa contratada, ou da existência ou não de instrumento formal de contratação pelo Sudameris, os serviços de retaguarda e de tesouraria bancária do Banco ABN Real e do Banco Sudameris, em geral, funcionam nos estabelecimentos das empresas de vigilância, sob forte esquema de segurança, chamados de “bases fortes” que se constituem em verdadeiros “bancos”, já que é nesses locais que se processam todas as operações bancárias, bem como a guarda protegida dos documentos e valores depositados pelos clientes dos bancos.

Ainda do ponto de vista formal, no que diz respeito à utilização dos imóveis, ressalte-se a existência de contratos de sublocação de imóvel da Brinks para a Proservvi (**doc.22**) e contratos de comodato de área de imóvel firmado entre a Brinks e o banco (**doc.21**), apresentada apenas em São Paulo.

De forma esquemática o quadro abaixo resume a **situação formal** referente aos **contratos firmados** pelos bancos (ABN ou Sudameris) nos Estados inspecionados pela fiscalização, como **amostragem da situação nacional**:

Contratos	Retaguarda	Tesouraria
SP	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda Subcontratadas: Sigma Delta Ltda AMCN Assessoria e Consultoria de RH Ltda	Brinks Segurança e Transp.de Valores Ltda Subcontratada: Luandre
MG	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda Subcontratada: Conape Serviços Ltda	Proforte SA Transp. de Valores
		Prosecur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança
PE	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Preserve Segurança e Transp. de Valores Ltda
CE	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda
SC	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Protege SA Proteção e Transporte de Valores
RS	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Brinks Segurança e Transp.de Valores Ltda
PR	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda

1.1.Qualificação das empresas contratadas

A- Serviços de Retaguarda

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda**

CNPJ: 00.395.792/0001-40 (matriz)

End.: Av. Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Butantã, São Paulo, SP

Sócios: 1- Proservvi Banco de Serviços SA (49.999 quotas do capital social)

CNPJ 65.704.413/0001-00

End. Rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia, SP

Conselho de Administração:

- Emílio Navas Cominato (Presidente) – CPF 038.905.208-63
- Wilson Olivieri (Diretor Financeiro) – CPF 011.641.168-60
- Berardino Carbone (membro)
- Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin (membro) – 042.310.558-23
- Erwin Theodor Herman Louise Russel (membro)
- Ernest George Bachrach

2- Advent Processamento e Participações Ltda (01- uma quota do capital social)

CNPJ 06.964.834/0001-01

End. Rua Funchal, 263, 10º andar, sala 14-F, São Paulo/SP.

Administrador: Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin – CPF 042.310.558-23

Objeto Social: “*prestação de **serviços administrativos auxiliares** de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de arquivos ‘lógico-digitais’ e serviços correlatos.*” (cláusula 2ª do Contrato Social, 13ª alteração).

Informações adicionais sobre a empresa:

- Os dados constam da última alteração contratual apresentada pela empresa (**doc.06**);
- A empresa Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda foi constituída em 31/10/1994, com razão social de Partner Consultores Ltda, alterando sua denominação para Proservvi Informática Ltda em 22/06/1998 e passando para a atual denominação em 01/03/00. Nesse período, efetuou várias alterações no objeto social e na composição societária, em que participaram diversas pessoas físicas e jurídicas (New Space Serviços e Representações Ltda, Élan Consultoria e Participações Ltda, DTC Sistemas e Tecnologia Ltda), embora tenha mantido, em todas as alterações, a maioria do capital social em nome do atual Presidente Sr. Emílio Navas Cominato, ou de empresa de sua propriedade;
- A empresa Proservvi Banco de Serviços SA, atual detentora da maioria do capital social da Proservvi Empreendimentos, foi constituída em 26/09/1993, com a razão social de Proservvi Processamento e Serviços Ltda, alterando sua denominação para Proservvi Processamento e Sistemas Ltda em 25/06/1996 e posteriormente para Proservvi Banco de Serviços Ltda em 14/11/1996, sendo transformada em sociedade anônima em 15/12/04. Neste período, sofreu várias alterações do objeto social e da composição societária, em que participaram diversas pessoas físicas e jurídicas (New Space Serviços e Representações Ltda, Élan Consultoria e Participações Ltda, DTC Sistemas e Tecnologia Ltda), embora tenha mantido, em todas as alterações, a maioria do capital social em nome do atual Presidente Sr. Emílio Navas Cominato, ou de empresa de sua propriedade;
- De acordo com informações obtidas durante a fiscalização e correspondências publicadas em quadros de avisos nos locais de trabalho (**doc.17**), **o controle acionário da Proservvi foi adquirido pela empresa americana Fidelity National Information Services, Inc e fará alteração de razão social para Fidelity BPO Brasil Ltda (doc.17).** Até o encerramento da

presente fiscalização, a Proservvi não apresentou documento comprobatório da referida alteração contratual.

B - Serviços de Tesouraria

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda**

OBS: dados informados no item A – (Serviços de Retaguarda, acima).

Razão Social: **Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 60.860.087/0001-07

End.: Rua Rosa e Silva, 104, Santa Cecília, São Paulo, SP

Razão Social: **Proforte SA Transp. de Valores**

CNPJ: 00.116.506/0003-22 (Filial BH) – Matriz em Goiânia/GO

End.: Rua Carlos Luz, 695, Caiçara, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: “prestação de serviços de (i) **transporte de valores e vigilância** a estabelecimentos financeiros, comerciais, industriais e outros; (ii) **guarda, custódia e manuseio de valores**; e (iii) **monitoramento de alarmes**” (art. 3º do Estatuto Social, alterado em 23/12/2003, **doc.10**) (grifos acrescidos)

Objeto Social anterior: “prestação, em qualquer de suas formas não vedadas pela legislação específica vigente, de serviços de **vigilância e segurança, armada e desarmada**, interna e externa, a organizações públicas e particulares, instituições financeiras, industriais, comerciais e residenciais, bem como as atividades inerentes **ao transporte de valores de qualquer natureza, títulos, cheques, dinheiro, jóias, documentos** e quaisquer outros papéis relacionados com esse transporte ou dele decorrente, em viaturas próprias ou alheias sob a sua guarda, **serviços de guarda e custódia de valores**, bem como os de **tesouraria e compensação de cheques**.” (grifos acrescidos)

Razão Social: **Prosecur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança**

CNPJ: 17.428.731/0001-35 (Matriz BH)

End.: Rua Guaratã, 633, Prado, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: “Constitui objeto social da sociedade **o transporte e a custódia de bens e valores** de terceiros, a prestação de serviços de **escolta armada e de pagamento** e atividades afins”.

§1º A Sociedade prestará serviços de transporte intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras.

§2º Prestará a sociedade serviços de **segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada**; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, **abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada** a pessoas, a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam públicos ou privados.

§3º Prestará à sociedade serviços de transporte de documentos e títulos de crédito. (art. 3º do Estatuto Social, **doc.09**). (Grifos acrescidos)

Razão Social: **Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda**

CNPJ: 11.179.264/0001-70

End.: Rua Afonso Pena, 332, Santo Amaro, Recife, PE

Objeto Social: “(a) transporte de valores; (b) serviços de **tesouraria em geral**; (c) serviços de vigilância patrimonial para bancos, instituições financeiras, estabelecimentos industriais e comerciais, residências e condomínios; e (d) segurança eletrônica” (art. 4º do Contrato Social consolidado em 16/08/2005, **doc.11**) (grifos acrescidos)

Razão Social: **Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 12.490.181/0003-22 (filial Fortaleza)

End.: Avenida Francisco Sá, 2455, Jacarecanga, Fortaleza, CE

Objeto Social: “[...]1.O planejamento e execução de serviços de **vigilância bancária** [...];2. A prestação de serviços de **transporte de valores, títulos de crédito, cheques, dinheiro, jóias, documentos**, valores mobiliários e outros papéis ou artigos que necessitem de transporte seguro, em viaturas apropriadas e sob proteção; 3. Prestação de serviços especializados de **vigilância** e guarda, armada ou desarmada, ostensiva ou não [...];4.Prestação de **serviços logísticos a terminais de auto-atendimento**; 5. **Custódia de valores em caixa forte ou cofre forte**; 6. **Tratamento de numerário e outros valores.**” I (Cláusula quarta, § 4º do Contrato Social, **doc.08**) (grifos acrescidos)

Razão Social: **Protege SA Proteção e Transporte de Valores**

CNPJ 43.035.146/0012-38 (filial Florianópolis)

End.: Rua Vereador Gercino Silva, 83, Estreito, Florianópolis, SC

Objeto Social (Alteração Contratual datada de 21.3.2006): “A) a prestação de serviços de transporte de bens e valores, inclusive de dinheiro, a estabelecimentos financeiros ou a outros estabelecimentos, em veículos especialmente construídos ou adaptados para esse fim, assim como em qualquer outro meio de transporte, de sua propriedade ou de propriedade de terceiros;

B) a guarda ou custódia de valores, inclusive de dinheiro, em cofres e caixas-fortes e em armazéns gerais de valores dotados de caixas-fortes;

C) a conferência, contagem e preparação do numerário de clientes para depósitos em tesourarias bancárias e abastecimento de caixas eletrônicos (ATMs);

D) os serviços de envelopamento e pagamento direto em instalações próprias ou de terceiros, de numerários destinados ao pagamento de salários de clientes;

E) a manutenção e controle de máquinas automáticas de caixas eletrônicos (ATMs);

F) a classificação, preparação, pré-marcação, pós-marcação, bem como procedimentos de trocas de cheques para serem transportados em carro leve às câmaras de compensação do Banco do Brasil ou aos clientes/bancos interessados;

G) a prestação de serviços de transporte em carro leve de ativos não financeiros em geral, tais como: documentos em geral, listagem de computador, disquetes, cheques compensados e outros semelhantes; e,

H) a prestação de serviços de vigilância e segurança patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, sejam públicos ou particulares.”

Outras empresas contratadas, de acordo com relação constante do Anexo G (**doc.12G**) do contrato com a Proservvi: Norvip (Campina Grande/PB), Rodoban (Gov. Valadares, Montes Claros, Uberaba/MG) e Norsegel (Imperatriz, São Luiz/MA)

1.2.Análise dos contratos firmados entre as empresas fiscalizadas e o Banco

1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos

O Contrato de prestação de serviços, ora vigente, foi firmado entre o Banco ABN AMRO Real e a Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda em 15/09/2004, com prazo de 10 anos, sucede contratos anteriores mantidos entre as empresas, com o mesmo ou similar objeto (**doc.12**). Foi instrumento de grande valia para a constatação das irregularidades ora apontadas, razão de ter merecido leitura e análise detalhada, incluindo seus anexos, não obstante a importância e a prevalência da realidade observada nos locais de trabalho, relatada no item 3 deste relatório, “Situação Encontrada-Realidade”.

Verifica-se que o atual contrato modifica o sistema de “terceirização” implementado pelo Banco ABN, fazendo parte do chamado “Projeto Sigma”, concentrando no Consórcio Siemens-Proservvi (CSP) toda a “terceirização” feita anteriormente por empresas diversas, através de migração das atividades das empresas (Transpev, Liserve, Prosegur, Proforte, Transforte), para os sites da Proservvi, em três fases, até que 100% das atividades sejam transferidas. Apenas nas pequenas cidades o plano prevê a manutenção das tesourarias “terceirizadas” pelas antigas empresas. O plano de implementação do Projeto Sigma, constante do Anexo K (**doc.12K**) do contrato, por si só, já evidencia o gerenciamento do banco sobre as atividades “terceirizadas”, independentemente da empresa que executava o serviço em diferentes momentos, sendo atualmente a Proservvi a principal contratada do banco.

Embora não mais esteja em vigor, deve ser ressaltada a principal diferença entre o contrato mantido pelo banco com a Transpev até 22.09.2004 (**doc.18**) e o atual contrato com a Proservvi para a execução das mesmas (e ainda de outras) atividades: Refere-se ao enquadramento sindical como bancário e as conseqüentes condições de trabalho dos empregados (jornada e remuneração) previstos no contrato com a Transpev e substituído pelo enquadramento sindical dos empregados da contratada no contrato com a Proservvi.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato**:

Das partes

- O contrato foi firmado com o Consórcio CSP – Siemens Proservvi, constituído em 29/07/2004, segundo os termos do contrato (fl.05/69), embora não tenha sido apresentado à fiscalização qualquer documento comprobatório da sua constituição formal;

Da abrangência nacional

- O contrato tem abrangência nacional e inclui os bancos ABN AMRO REAL e suas afiliadas controladas BANDEPE e SUDAMERIS (Anexo B, **doc.12B**), estando relacionados no Anexo C (**doc.12C**) as localidades onde a Proservvi “presta os serviços contratados”:

Belém, **Belo Horizonte** (BH1, BH III, Uberlândia, Cecompe), Brasília, Campo Grande, **Curitiba**, **Florianópolis**, **Fortaleza**, Goiânia, Maceió, Manaus, **Porto Alegre**, **Recife**, Rio de Janeiro (Centro, Cecompe, Volta Redonda), **São Paulo** (SP Centro, SP Oeste, Cecompe, Campinas, Bauru, ABC, Limeira, Ribeirão Preto), Salvador e Vitória. As unidades das cidades em **negrito** foram visitadas pela fiscalização.

- No Anexo C (**doc.12C**) está relacionada à quantidade média de serviços, por localidade;

Do objeto – atividades bancárias

- Tem como objeto expresso “as fornecedoras deverão gerar e transmitir arquivos lógico-digitais, mediante prévia prestação de serviços de preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores (doravante ao ‘serviços’), entregues pelo Banco às fornecedoras para posterior processamento pelo Banco, **conforme descrito no Anexo A**, com observância de todos os termos e condições estabelecidos neste Contrato entre as partes.”;

- As atividades contratadas estão relacionadas no Anexo C (**doc.12C**), com a correspondente quantidade (volume) por praça e também no Anexo F (**doc.12F**) onde pode ser verificada, de plano, a natureza bancária das atividades. Destacam-se dos dois anexos as atividades típicas de bancários, algumas delas expressamente consideradas “operações financeiras”, nos termos do art. 5º, §1º, da LC 105 de 10.01.01: recebimento de contas; recebimento de depósitos; devolução; pesquisa de inconsistência de títulos; custódia de cheques; manuseio de numerário (cédulas e moedas); recepção e expedição de malotes de caixa-rápido; compensação de cheques, documentos e títulos; serviços de tesouraria;

- Do Anexo A (**doc.12A**) consta a descrição de cada atividade com detalhes dos procedimentos adotados. Das atividades de retaguarda bancária, ressalte-se:

I. a) (i) “Recebimento dos documentos dos envelopes e malotes-empresa e separação de documentos para posterior destinação em: depósitos e pagamentos em dinheiro e/ou cheques”;

(ii) “Conferência dos documentos com a divisão de vencimentos de títulos; conferência dos valores dos juros e descontos; verificação da existência de eventuais documentos não conveniados; e observação das regras estabelecidas para recebimento e pagamento dos documentos”;

(iii) “Anotação da finalidade no verso dos cheques de outros bancos, no caso de pagamento de títulos e/ou encargos”;

(vii) “Validação em todos os documentos das informações de pagamento, conforme normas padrão”;

II. a) Recebimento de cheques e títulos para preparação de posterior remessa:

(i) Classificação, conferência e totalização de valores por bancos, mediante arquivo enviado pelo banco ou a captura de dados do cheque ou do título, quando necessário”;

b) Devolução de cheques da Nossa Remessa:

(i) Recebimento dos cheques devolvidos [...]

(ii) Classificação dos cheques devolvidos [...]

(iii) Envio dos cheques até o valor pré-estabelecido entre as partes, via correio aos depositantes [...]

- Entre as atividades de Tesouraria, destaquem-se: operações de tratamento, manuseio, triagem, conferência e guarda de numerário proveniente de malotes; recepção de malotes com numerário; conferência de numerário; separação do numerário de acordo com a denominação da cédula e cintagem para envio ao Banco Central; efetuar saques, depósitos e custódia de acordo com as solicitações formais do banco; elaboração de mapa de registro de ocorrência, para apresentação aos representantes do banco, diariamente;

- Verifica-se também que as atividades executadas através da Proservvi são de natureza bancária pela descrição dos serviços cobrados nas Notas Fiscais, a exemplo da NF. 004247 de 22.01.2004 (**doc.13**), emitida pela Proservvi Banco de Serviço, referente a serviços executados em São Paulo de “caixa rápido-real fácil (tratamento de documentos, tratamento de cheques, numerário-cédulas, numerário-moedas, custódia de envelopes programados, pesquisa norma, pesquisa falta nome, todos incluídos numa classificação genérica da atividade como “tratamento de documentos”, visível na parte superior direita da nota fiscal referida. Veja-se também a NF. 004812 de 22.10.2004 (**doc.13**) referente a serviços de compensação de cheques inferiores e superiores com arquivos lógicos, também para São Paulo;

- A partir de 2005, as notas fiscais emitidas pela Proservvi em São Paulo para o banco ABN AMRO Real (**doc.14**) ou para o banco Sudameris (**doc.14**), já não mais discriminam os serviços prestados detalhadamente, separando-os apenas em *compensação, tesouraria e “processamento nas centrais operacionais”*, que inclui todos os serviços de “tratamento de documentos” relacionados na NF. 004247, citada como exemplo (**doc.13**). Consta ainda das NF informação sobre o local da prestação do serviço, a exemplo de: PS-ABC, PS-Santo André, Tesouraria-ABC-Protege;
- Notas fiscais emitidas pela Proservvi referentes a serviços prestados para o Banco ABN AMRO Real (**doc.15**) e para o banco Sudameris (**doc.16**), nos demais municípios (Recife, Fortaleza, Curitiba e Belo Horizonte), também foram anexadas para verificação da descrição dos serviços, discriminados genericamente como *compensação, tesouraria e “processamento nas centrais operacionais”*. Nelas também se registra o local da prestação dos serviços, a exemplo de: PS- Curitiba, CO-Curitiba, Tesouraria-Curitiba-Prosegur, Tesouraria-Curitiba-TGV, Tesouraria Maringá-Proforte, PS-Fortaleza, CO-Fortaleza, PS-BH I, PS-BH II, CO-BH I, CO-BH II, CO-Recife, PS-Recife, Tesouraria-Recife

Da especialização, “know how” e infra-estrutura

- Evidencia-se que a empresa contratada não detém o conhecimento específico ou o know how dos serviços prestados, tendo que seguir instruções, procedimentos e rotinas do banco, que mantém controle permanente sobre as atividades, constantes do Anexo A (**doc.12A**);
- A Proservvi utiliza software de propriedade do banco, com licença de uso concedida na cláusula 11.1, “b” do contrato (fl. 37), onde também se estabelece a responsabilidade do banco pelo seu funcionamento e manutenção;
- A Proservvi utiliza equipamentos e móveis pertencentes ao banco e a cláusula 17.6 do contrato autoriza a sua retirada a qualquer tempo (fl. 57/69);
- As linhas de transmissão de dados interligando o banco à Proservvi pertencem ao banco, sendo disponibilizados por ele a suas expensas, nos termos da cláusula 5.4. “a”, fl.26, do contrato;
- As exigências a respeito da infra-estrutura de cada unidade e procedimentos de contingência são estabelecidos no Anexo G (**doc.12G**), para serviços de retaguarda (processamento), tesouraria (numerário) e compensação;

Das diretrizes e controle do banco

- As diretrizes impostas pelo banco podem ser observadas no Anexo A do contrato (**doc.12A**) e também em várias outras cláusulas:
 - ▶ exigência de submissão ao banco para alterar procedimentos - cláusula 3.2 (fl 9/69);
 - ▶ observância de diretrizes e regulamentação do banco, inclusive para que as atividades sejam executadas de acordo com procedimentos por ele estipulados - cláusula 4.11 “a” (fl. 21/69);
 - ▶ responsabilidade do banco para estabelecer diretrizes estratégicas para os serviços - cláusula 4.15 (fl. 23/69);
 - ▶ propriedade do banco sobre os manuais e material de treinamento - cláusula 11.2 “c” (fl.38/69);
 - ▶ exigência do consentimento do banco para inserir qualquer código para desativar ou interromper os serviços - cláusula 13.8 (fl. 43/69);

- ▶ exigência da contratação de seguradoras aprovadas pelo banco - cláusula 15.3 (fl. 48/69);
- ▶ monitoramento das linhas de transmissão de dados para o banco - cláusula 5.4. (fl. 26/69)
- ▶ exigência de níveis mínimos de qualidade para cada atividade, com fixação de limites rígidos de tolerância a falhas e tempo para resolução, elaboração de “Relatórios de Níveis de Serviços”, com frequência diária e mensal, sujeitos à auditoria pelo banco – cláusula 4.10 (fl. 19/69) e Anexo F e tabela 2 (**doc.12F**);
- ▶ Governança (controle de nível superior) feita pelo banco através de reuniões com periodicidade semanal (operacional), mensal (tático) e bimestral (estratégico) em que, participam Diretores do banco e da Proservvi, Superintendentes e gestores do banco, sendo tratados, entre outros, assuntos ligados ao pessoal, treinamento e índice de qualidade – Anexo J (**doc.12J**)

Da Segurança e das Bases-Fortes

- O banco exige que os serviços sejam realizados sob forte esquema de segurança, monitoradas com câmeras, com filmagem em tempo integral que permita identificar os documentos que estão sendo manuseados, disponibilizando a gravação para o banco por 30 ou 90 dias, conforme Anexo D (**doc.12D**);
- O serviço de tesouraria, que inclui manuseio de numerário, ocorre dentro de bases-fortes homologadas pela Polícia Federal, nos termos da Lei 7.102 de 20.06.83 e pelo banco, conforme cláusula 4.11 “c”, fl. 21/69 e Anexo D (**doc.12D**). As bases fortes passam assim a funcionar como verdadeiros bancos.

Da exclusividade da Proservvi

- Os serviços de retaguarda bancária e de tesouraria, especificados no Anexo A (**doc.12A**) são prestados ao banco com exclusividade pela Proservvi, havendo previsão contratual de “perda da exclusividade” como penalidade imposta pelo descumprimento das obrigações estipuladas, referentes a instalações, infra-estrutura e segurança – cláusula 16.1 e 16.2 “a” (fl. 49 e 50);

Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas

- O contrato demonstra que a empresa Proservvi é utilizada apenas como intermediadora de mão-de-obra necessária ao funcionamento das atividades, de forma a mascarar a relação de emprego com o banco. Todas essas atividades, necessárias ao funcionamento dos bancos e aos serviços que presta aos seus clientes, são executadas sob as diretrizes e controle do banco, por pessoal contratado pelas fornecedoras ou subcontratados;
- O contrato demonstra que a necessidade do banco é apenas de mão-de-obra, já que o conhecimento, a tecnologia e os equipamentos lhe pertencem, ou lhe pertenceram, determinando os procedimentos e mantendo o controle sobre as atividades. Constata-se a preocupação do banco em omitir-se das responsabilidades e obrigações trabalhistas;
- O banco exige que todas as atividades constantes do contrato sejam executadas por “pessoal das fornecedoras” que, de acordo com a cláusula 2.1 “m” do contrato (**doc.12**, fl 7/69) significa *“os empregados das fornecedoras e seus subcontratados designados para a prestação dos serviços de acordo com o presente contrato”*. Sem qualquer preocupação com a ilicitude da

intermediação de mão-de-obra, o banco “permite” a subcontratação de trabalhadores, desde que previamente autorizada, (cláusula 4.6, “b, i”, fl. 17/69) pelo regime da CLT (cláusula 4.16, “ii”, fl. 24/69). “Proíbe” apenas que os subcontratados utilizem subcontratados (cláusula 4.16 “iii”, fl. 24/69) e a contratação de *“pessoas naturais que não tenham vínculo empregatício”*, (cláusula 4.6, “b, ii”, fl. 17/69), todas do contrato (**doc.12**);

- O banco exige ainda que sejam utilizados *“indivíduos qualificados com treinamento, instrução, experiência e capacidade, apropriados para realizar os serviços”* (cláusula 13.1, fl. 41/69, **doc.12**). Na realidade, relatada no item 3 deste relatório, verificou-se que a experiência e qualificação desses trabalhadores foram proporcionadas pelo próprio banco, seja através de treinamentos, manuais, ou ainda pela utilização de ex-funcionários de bancos. Ressalte-se a proibição expressa da contratação de ex-empregados do banco por um período de 6 (seis) meses, numa tentativa de evitar a caracterização do vínculo empregatício, conforme cláusula 4.5 “e” (**doc.12**, fl. 16/69);

- Verifica-se a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício com esses trabalhadores, ainda que por determinação judicial, tentando transferir para a Proservvi, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe. As cláusulas contratuais 4.5 “a” a “e” (fl. 15 e 16/69), 14.1 “f” (fl. 44) têm a pretensão de revogar todo o sistema jurídico de proteção ao trabalhador, constante da CR/88, da CLT e da legislação esparsa e ainda pretende se sobrepor às decisões judiciais em sentido contrário;

- Destaque-se o teor da cláusula 10.1 “c” do contrato (**doc.12**) que é flagrante ingerência do Banco na atuação da Proservvi, como sua própria extensão: *“Ato Governamental. Caso qualquer entidade governamental venha exigir ou de outra forma buscar das Fornecedoras Informações Confidenciais do banco, as Fornecedoras deverão: (A) imediatamente ao receber qualquer exigência nesse sentido, e antes de fazer qualquer revelação, avisar o banco acerca de tal exigência a fim de que o Banco possa tomar as medidas que julgar cabíveis[...] (B) tomar as medidas que o Banco indicar, incluindo a interposição de qualquer objeção perante a entidade governamental, selecionando, obtendo ou utilizando os consultores jurídicos indicados pelo Banco, e apresentando-se perante a entidade governamental a fim de prestar as declarações conforme indicado pelo Banco, sendo certo que, em tais casos, o Banco deverá reembolsar as Fornecedoras pelos desembolsos realizados para tomar as medidas solicitadas pelo Banco”*.

- O contrato prevê o enquadramento sindical dos empregados que executam as atividades bancárias, contratados por meio da Proservvi, em sindicato da categoria profissional dos empregados da contratada (Proservvi) e não como bancários, como constava do contrato anterior da Transpev (**doc.18**);

- Embora não tenha contrato formal com os bancos, foram encontrados em atividade em alguns municípios (São Paulo, Curitiba, Fortaleza e Recife), alguns empregados contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, principalmente nos serviços de compensação de cheques, para quem a contratação é feita com base nas condições de remuneração e jornada dos bancários, nem sempre cumpridas.

Da Confidencialidade e sigilo bancário

- Consta expressamente do contrato (cláusula 10.1 “a”, fl.34/69, **doc.12**) que a empresa contratada terá acesso a informações confidenciais dos bancos e dos seus clientes, incluindo:

“Todas as informações referentes a operações, assuntos e negócios do Banco, às questões financeiras do Banco, e às relações do Banco com seus clientes,

empregados e fornecedores de serviços (inclusive listas de clientes, informações sobre clientes, informações contábeis e mercado de consumidores)” bem como “outras informações ou dados armazenados em meio magnético ou de outro modo, ou comunicados verbalmente, e obtidos, recebidos, transmitidos, processados, armazenados, arquivados ou mantidos pelas fornecedoras conforme este contato.”

- Através do contrato, o banco estende aos trabalhadores contratados por meio da Proservvi a obrigação legal de manter sigilo bancário, que é apenas sua, na qualidade de instituição financeira que é (LC nº 105, de 10.01.01 e Decreto nº 3.724 de 10.01.01), numa clara demonstração de que os empregados contratados com intermediação de outras empresas executam atividades bancárias, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10, da LC nº 105/01). A “transferência da obrigação de manter sigilo”, não autorizada pela lei é feita expressamente pelo banco, na cláusula 10.1 “d” do contrato (fl. 35/69, **doc.12**):

“ [...] as fornecedoras reconhecem que as obrigações do Banco de manter sigilo bancário sobre as operações ativas e passivas e os serviços prestados pelo Banco aos seus clientes, conforme constante na legislação acima referida, são estendidas às fornecedoras e as fornecedoras se comprometem por si, seus empregados e representantes a: (i) manter sigilo absoluto sobre operações, dados, materiais e informações referentes aos clientes do banco ou de outro modo coberto pela legislação de sigilo aplicável, bem como a tomar todas as precauções necessárias na execução dos Serviços a fim de assegurar que tais operações, dados, materiais e informações não sejam obtidos por terceiros, quer intencional, quer acidentalmente.”

- Obriga ainda que todos os trabalhadores, contratados por meio da Proservvi ou subcontratados, sejam comunicados do teor da cláusula 10.1 do contrato (**doc.12**) e que assinem **Termos de Sigilo e Confidencialidade**, conforme modelo constante do “Anexo I” do contrato (**doc.12I**) que devem ser mantidos em arquivo para apresentação ao Banco sempre que solicitados (cláusula 10.1 “h”, fl. 36/69 do contrato, **doc.12**);

- Evidencia a cláusula contratual 10.1 “h”, fl. 36/69, abaixo transcrita devido a sua relevância, que os trabalhadores ditos “terceirizados” têm acesso a informações sujeitas a sigilo bancário:

“[...] devendo, ainda, obter e manter em arquivo, para apresentação ao Banco, sempre que solicitados, Termos de Confidencialidade assinados por todo Pessoal das Fornecedoras bem como por empregados de eventuais subcontratados que tenham acesso às informações sujeitas a sigilo bancário, na forma do Anexo I.”

- Do modelo do Termo de Confidencialidade (Anexo I do contrato, **doc.12I**) constam expressamente compromissos assumidos pelo trabalhador contratado por meio da Proservvi que demonstram o seu acesso, através de senhas pessoais, a sistemas do banco com informações que exigem sigilo:

4. Guardar sigilo absoluto das informações que tiver acesso [...];

5. Guardar e manter sigilo sobre as senhas de acesso, que são pessoais e intransferíveis;

7. Certificar-me que a sessão aberta no ambiente computacional com a minha identificação foi fechada e as informações que exigem sigilo foram adequadamente guardadas ao me ausentar do local de trabalho ou após o término de minhas atividades diárias;

- Como exemplo, em anexo, alguns Termos de Responsabilidade assinados pelos trabalhadores contratados por meio da Proservvi (**doc.56**).

Da responsabilidade por diferenças

- A cláusula 4.13, fl. 22/69 do contrato (**doc.12**) determina procedimento para a regularização de diferenças constatadas (falta de cheques e documentos ou divergência de valores) em que o Banco exige a *“assinatura do preposto da Proservvi e do gerente do banco responsável pela Unidade em que ocorreu a diferença”*;

Do comprometimento da imagem do banco

- Comprovando que os serviços executados pelos trabalhadores “terceirizados” são próprios do banco, o contrato expressa a preocupação com os níveis de qualidade evidenciando que poderão “causar danos à imagem do Banco perante seus clientes”, conforme cláusula 4.10. “d”, fl. 19/69 e cláusula 16.5. “a”, (ix), fl. 51/69 do contrato (**doc.12**);

1.2.2. Contrato com a Brinks Segurança e Transporte de Valores

Apesar de o Banco ABN AMRO Real manter com a Brinks diferentes contratos para terceirização de diversos tipos de serviços (transporte de valores, abastecimento de máquinas de auto-atendimento, *drive-thru*, coleta, envelopamento e entrega de vales-transporte), apenas serão analisados aqui os serviços de tesouraria bancária, manuseio de numerário e custódia de valores, em virtude do objeto da ação fiscal.

Um dos contratos apresentados pela Brinks foi firmado com o Banco ABN AMRO Real em 01.05.1996 (**doc.19**), com prazo indeterminado, tendo vários aditivos, onde são incluídos ou excluídos municípios para a execução das atividades contratadas.

O contrato, apresentado de forma incompleta e com texto genérico, não explicita as reais atividades desempenhadas na sede da Brinks, mais detalhadas no item 3 deste relatório, sobre a realidade da situação encontrada, nos locais de trabalho.

Analisa-se também o contrato firmado entre a Brinks e o Banco Sudameris em 02.01.02 (**doc.20**).

Em 18.03.02 o banco firmou também um contrato de Comodato com a Brinks, com prazo de duração de 5 (cinco) anos, relativo à cessão de área do imóvel para implantação de Posto de Atendimento Bancário.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Brinks, em São Paulo, Porto Alegre e Curitiba, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato de prestação de serviços**, seus aditivos, bem como do **contrato de comodato** firmado entre as partes:

Da abrangência

- Pelos aditivos contratuais (serviços) verifica-se que vários municípios e Estados estão abrangidos no contrato, a exemplo dos serviços de tesouraria do Sudameris em Belo Horizonte, Pouso Alegre, Fortaleza, Salvador, constantes do Termo Aditivo ao contrato nº 2181/01, datado de 11.05.05 (**doc.19**);

- Embora não conste do contrato específico com a Brinks, as cidades em que a empresa é contratada pelo Banco ABN AMRO Real constam do contrato firmado com a Proservvi, Anexo K (**doc.12K**): **São Paulo, Porto Alegre**, Curitiba, Blumenau, Cabo Frio, Cachoeiro do Itapemirim, Campos, Cascavel, Cuiabá, Foz do Iguaçu, Joinville, Londrina, Maringá, Natal, Petrópolis, Pouso Alegre e Presidente Prudente.

Do objeto do contrato de “prestação de serviços” – tesouraria bancária

- O objeto expresso no contrato com o Banco ABN Real (**doc.19** cláusula I) *“efetuar a abertura do(s) malote(s) para a específica finalidade de, no interior de suas instalações, endereço citado no Anexo I, proceder ao manuseio e recontagem de numerário [...], não deixa claro que os referidos malotes incluem os envelopes ou pastas de depósitos em espécie e/ou em cheques dos clientes do banco, conforme consta da cláusula IV: “Os depósitos em cheques não processados pela contratada, deverão ser entregues em uma única guia de remessa, na área e horário indicados pelo contratante;”*,

- O objeto do contrato firmado pela Brinks com o Banco Sudameris, expresso na cláusula primeira (**doc.20**) é *“a prestação de serviços de tesouraria”* que compreendem *“recepção, conferência, preparação, limpeza, emalotamento, custódia em invólucros especiais lacrados e destinação final de cédulas e moedas”*.

- A descrição dos serviços realizados e cobrados está contida nas Notas Fiscais nº 8664 (ABN-POA, fev/2006), NF nº 8222 (ABN-POA, out/2005), NF nº 1183 (ABN-SP, maio/2006), NF nº 9230 (Sudameris – POA, jul/2006), NF nº 1186 (Sudameris – SP, maio/2006) e incluem: processamento de cheques à vista, custódia de valores, processamento de cédulas, processamento de moedas, processamento de pastas (**doc.23**);

- Em diversos aditivos ao contrato da Brinks com o Banco ABN AMRO Real, verifica-se que o banco transfere à Brinks serviços que lhe foram confiados pelos seus clientes, individualmente considerados, nos termos da cláusula 3 dos aditivos (**doc.19**) abaixo transcrita: *“serviços relacionados na tabela abaixo, os quais serão prestados à contratante, em atendimento às necessidades de seu cliente, nas condições e valores a seguir estabelecidos”*;

- Embora não conste do contrato, os empregados contratados através da Brinks também realizam serviços de caixa para o Banco ABN AMRO Real, como subcontratados da Proservvi, conforme Notas Fiscais nº 8665, 38588 e 8832 (**doc.24**);

Da especialização, “know how” e infra-estrutura

- A empresa contratada é especializada em vigilância e transporte de valores, embora tenha outras atividades constantes do seu objeto social, não detendo conhecimento específico dos serviços bancários de tesouraria, caixa ou demais atividades bancárias;

- Verifica-se no contrato de Comodato firmado entre o Banco ABN AMRO Real e a Brinks que a esta cedeu ao banco área do imóvel onde funciona a sua sede, situado na Rua Rosa e Silva, 104, Santa Cecília, em São Paulo, para a instalação de um “Posto de Atendimento Bancário” (**doc.21**);

- Pertencem ao banco os computadores e a linha telefônica privativa, ligados diretamente às agências ou a sua central de computação, nos termos da cláusula III, do contrato (**doc.19**);

Das diretrizes e controle do banco

- O controle exercido pelo banco sobre os serviços executados por empregados contratados por meio da Brinks é determinação do contrato com o Banco ABN AMRO Real (**doc.19**), nos seguintes termos:

- ▶ fiscalização durante os serviços feita por funcionário do banco (cláusula V);
- ▶ credenciamento de funcionário da Brinks pelo banco para depósitos e saques no Banco Central do Brasil e/ou Banco do Brasil (cláusula IX);
- ▶ o banco faz auditoria em seu numerário sob a guarda da Brinks, (cláusula XI);
- ▶ permanência de um representante do banco durante todo o expediente, no local da tesouraria, para solucionar questões relativas a eventuais diferenças na contagem do numerário (cláusulas II, “III” e cláusula XII, “b”);

Da Segurança e das Bases-Fortes

- De acordo com o Anexo D do contrato com a Proservvi (**doc.12D**) a sede da Brinks funciona como “base-forte” para a segurança das operações bancárias que envolvem numerário;

Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas

- Verifica-se na cláusula VI do contrato com o Banco ABN Real (**doc.19**) e da cláusula sétima do contrato com o banco Sudameris (**doc.20**) a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores contratados pela Brinks para realizar as atividades bancárias que contrata, tentando transferir para a Brinks, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe;

1.2.3. Contrato com a Proforte SA Transp. de Valores

O Banco Real firmou contrato com a empresa Proforte, em 24.10.1997, (**doc.25**), com prazo indeterminado de duração, para a “prestação de serviços” de tesouraria, manuseio e recontagem de numerário, ratificado pelo Termo Aditivo firmado em 28.03.2006, anexo ao contrato.

A análise feita sobre o contrato firmado entre o Banco Real e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para o contrato com a Proforte, de igual teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes”, constituem-se em verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Proforte, em Belo Horizonte/MG, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Acrescentam-se algumas observações relevantes sobre a Proforte:

- No objeto social da Proforte, vigente por ocasião da assinatura do contrato posteriormente alterado em 2003, constava expressamente os serviços de tesouraria e compensação de cheques, atividades próprias de bancos;

- A descrição dos serviços de tesouraria e custódia consta das Notas Fiscais emitidas pela Proforte, a exemplo de NF nº 026546 e 026547 (**doc.26**), para o Banco ABN AMRO Real e NF nº 027082 (**doc.26**), para o Sudameris, todas referentes a Belo Horizonte;
- Embora não conste do contrato, a Proforte também executa serviços de processamento de documentos, tesouraria Real e tesouraria Sudameris, em Belo Horizonte, por meio de subcontratação da Proservvi, conforme comprovam as NF nº 026565, 026567 e 026568, todas emitidas em 20/06/2006 (**doc.27**);

1.2.4. Contrato com a Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança

O Banco Real firmou contrato com a empresa Prosegur, em 06.06.1997, (**doc.28**), com prazo indeterminado de duração, para a prestação de serviços de tesouraria incluindo manuseio e recontagem de numerário, nos termos da cláusula I do contrato.

A análise feita sobre o contrato firmado entre o Banco Real e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para o contrato com a Prosegur, de igual teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes”, constituem verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada como intermediadora de mão-de-obra.

Com relação ao Banco Sudameris, foi apresentado contrato firmado com a Prosegur, em 11/1999, (**doc.29**), para a prestação de serviços de tesouraria (cláusula 1.1), a serem realizados na sede da contratada, em Belo Horizonte (cláusula 2.2), com procedimento especificado pelo banco (cláusula 3.3). Para os demais Estados não foram apresentados contratos.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Prosegur, em Belo Horizonte/MG, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Acrescentam-se algumas observações relevantes sobre a Prosegur:

- O Anexo I do contrato com o Banco ABN AMRO Real estabelece para o endereço da Prosegur em Belo Horizonte o “Nome da Tesouraria: Prosegur Brasil” e para o endereço da Prosegur no município de Coronel Fabriciano, o “Nome da Tesouraria: Vale do Aço”;
- As poucas Notas Fiscais apresentadas discriminam apenas os serviços de “custódia em caixa forte”, preparação de numerário e recontagem de cédulas (**doc.30**). Na prática, todos os serviços de tesouraria, incluindo os envelopes de depósito em espécie são executados por trabalhadores contratados pela Prosegur (item 2.3);
- De acordo com o Anexo K do contrato firmado com a Proservvi (**doc.12K**), a Prosegur executa “serviços” de tesouraria para o Banco ABN AMRO Real em Belo Horizonte, Blumenau, Campina Grande, Cascavel, Caxias do Sul, Criciúma, Chapecó, Divinópolis, Foz do Iguaçu, Gov. Valadares, Itajaí, Joaçaba, Joinville, Londrina, Montes Claros, Passos, Passo Fundo, Pelotas, Pouso Alegre, Rio Grande, Santa Maria, Santa Cruz do Sul, Santana do Livramento, Santo Ângelo, Sete Lagoas, Tubarão, Teófilo Otoni e Varginha;

1.2.5. Contrato com a Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda

Embora tenha sido constatada a execução de serviços de tesouraria bancária, abertura, conferência de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie na sede da

Preserve, conforme descrito no item 2.4.2. deste relatório, nem a Preserve nem o Banco ABN AMRO Real apresentaram o instrumento formal, numa tentativa de impedir a fiscalização.

A Preserve apresentou apenas o contrato de “prestação de serviços” de transporte de valores que mantém com o banco (não solicitado), afirmando que é o único que possui. Como o serviço de transporte de valores só pode ser realizado por empregados “vigilantes”, com registro profissional no MTE, a empresa não pôde justificar a presença de centenas de empregados e estagiários realizando serviços de tesouraria bancária e caixa-rápido.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Preserve, no Recife/PE, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

1.2.6. Contrato com a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda

Embora tenha sido constatada a execução de serviços de tesouraria bancária, abertura, conferência de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie na sede da Transforte, conforme descrito no item 2.5.1. deste relatório, nem a Transforte, nem o Banco ABN AMRO Real apresentaram o instrumento formal, numa tentativa de impedir a fiscalização.

A Transforte apresentou apenas termo aditivo ao contrato de prestação de serviços de transporte de valores que mantém com o banco (**doc.31**), referente aos serviços de “manuseio e recontagem de numerários” para o atendimento de clientes do banco, incluindo preparação de cheques, moedas e cédulas, com notas fiscais correspondentes (**doc.32**).

Por informação do Anexo K do contrato firmado pelo banco com a Proservvi (**doc.12K**), além de Fortaleza, cidade em que a empresa foi fiscalizada, a Transforte também presta serviços ao Banco ABN AMRO Real em Aracaju e Maceió.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Transforte, em Fortaleza/CE, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

1.2.7. Contrato com a Protege SA Proteção e Transporte de Valores

O Banco ABN AMRO Real firmou contrato com a empresa Protege em 01.06.1997, (**doc.33**), com prazo indeterminado de duração, para a prestação de “serviços” de tesouraria incluindo manuseio e recontagem de numerário, nos termos da cláusula I do contrato.

O Banco Sudameris firmou contrato com a Protege em 02.02.2002 (**doc.34**), com objeto expresso na cláusula primeira: *“a prestação de serviços de tesouraria”* que compreendem *“recepção, conferência, preparação, limpeza, emalotamento, custódia em invólucros especiais lacrados e destinação final de cédulas e moedas”*.

A análise feita sobre os contratos firmados entre o Banco ABN AMRO Real, Banco Sudameris e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para os contratos com a Protege, de iguais teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes” constituem-se em verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada.

As notas fiscais emitidas pela Protege discriminam serviços referentes a AGS/PABS e Custódia, sem detalhamento. (**doc.35**).

Além da cidade de Florianópolis, onde a empresa foi fiscalizada, a Protege também presta serviços para o Banco ABN AMRO Real em Londrina, Maringá e Presidente Prudente, conforme contrato firmado com a Proservvi, Anexo K (**doc.12K**).

1.3. Qualificação das empresas subcontratadas

Razão Social: Sigma Delta Ltda

CNPJ: 00.460.400/0001-80

End.: Rua Barão de Itapetininga, 46, 4º andar, conj 421-A, 421-B, 421-C, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: De acordo com a cláusula 4ª do contrato social, são vários os objetivos sociais da empresa, incluindo desde “execução de projetos na área de engenharia civil”, “fornecimento e preparo de café”, até “*mão-de-obra temporária*” e “*gerenciamento de estagiários*”.

OBS.: Subcontratada pela Proservvi em São Paulo

Razão Social: AMCN - Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda

CNPJ: 01.795.292/0001-69

End.: Rua Barão de Itapetininga, 151, 4º andar, conj. 41, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: Não apresentou contrato social

OBS: Subcontratada pela Proservvi em São Paulo

Razão Social: Conape Serviços Ltda

CNPJ: 16.669.442/0001-65

End.: Rua Curitiba, 545, sala 1102, 1124, s/lj 01, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: “*prestação de serviços de fornecimento de mão-de-obra temporária de acordo com a Lei 6.019/74, fornecimento de mão-de-obra efetiva; recrutamento e seleção de pessoal, [...] terceirização de serviços, prestação de serviços a terceiros com utilização de mão-de-obra [...]*” (cláusula IIII do contrato social).

OBS.: Subcontratada pela Proservvi e pela Prosegur em Belo Horizonte

Razão Social: **Luandre Ltda**

CNPJ: 50.711.035/0001-07

End.: Rua Barão de Itapetininga, 46, Centro, 1º, 3º, 5º, 6º 8º e 10º andar, CEP 01042-001, São Paulo/SP.

Objeto Social: “*Locação de mão-de-obra efetiva a terceiros conforme CLT; Agenciamento de empregos efetivos em geral; Prestação de Serviços de mão-de-obra, auxiliar na área de recursos humanos e serviços gerais; [...] Serviços de telemarketing e atendimento telefônicos em geral; Prestação de serviços a instituições financeiras através de recebimento, autenticação e conferência e controle de tarifas, tributos e numerários, bem como a movimentação destes numerários em geral; Colocação de estagiários conforme lei 6.494/77*”.

OBS: Subcontratada pela Brinks em São Paulo

1.4. Análise das “subcontratações”

1.4.1. Contrato firmado entre a Proservvi e a Sigma Delta

A Proservvi firmou contrato com a Sigma em 11.04.2006 (**doc.36**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, na praça de São Paulo, incluindo o endereço da Rua Barão de Limeira, 627, local onde funciona o Centro Operacional do banco ABN AMRO Real, em total desacordo com Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços;
- O contrato foi firmado por prazo indeterminado, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;
- Os contratos de trabalho temporário, a exemplo do documento anexo (**doc.36**) firmados com os trabalhadores também não contém prazo de vigência expresso, sendo apenas sinalizado o “acrécimo extraordinário de serviços” de forma genérica, repetindo texto legal, como motivo justificador;
- A remuneração paga aos trabalhadores temporários é inferior à remuneração paga aos empregados da contratante (Proservvi) e ainda mais baixa do que a remuneração paga aos empregados bancários, como se vê da relação de empregados (RE-FGTS) de junho/2006, anexa (**doc.36**);
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

1.4.2. Contrato firmado entre a Proservvi e a AMCN

A Proservvi firmou contrato com a AMCN em 17.01.03 (**doc.37**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, em desacordo com a Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços, não sendo suficiente a transcrição do texto da lei no corpo do contrato;
- O contrato foi firmado por prazo indeterminado, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;
- Os contratos de trabalho temporário, a exemplo do documento anexo (**doc.37**) firmados com os trabalhadores também não contém prazo de vigência determinado, sendo apenas sinalizado o “acrécimo extraordinário de serviços” de forma genérica, repetindo texto legal, como motivo justificador;
- Segundo o contrato de trabalho temporário, a AMCN paga diretamente aos trabalhadores “indenização (13º, férias, 1/3)”, o que não foi confirmado nos recibos de salário (**doc.37**), onde consta pagamento de verba denominada “FGTS pago no cálculo”, tudo em desacordo com a Lei 6.019/74;
- Vários trabalhadores encontrados pela fiscalização não possuíam nem sequer contrato formalizado com a AMCN;
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

1.4.3. Contrato firmado entre a Proservvi e a Conape

A Proservvi firmou contrato com a Conape em 17.05.05 (**doc.38**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, em desacordo com a Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato entre as empresas não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços, não sendo suficiente a transcrição do texto da lei no corpo do contrato;
- O contrato foi firmado pelo prazo de 12 (doze) meses, com prorrogação automática, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

1.4.4. Contrato firmado entre a Conape e a Prosegur

A Prosegur firmou contrato com a Conape em 22.04.02 (**doc.40**), com objeto de fornecer mão-de-obra de apoio administrativo e operacional, não-temporária, constituindo-se em instrumento firmado entre as partes, para intermediação de mão-de-obra, prática sem qualquer sustentação legal no atual sistema jurídico nacional, repudiada pela corte máxima da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 331 TST, I. A Nota Fiscal nº 097852 (**doc.41**) é comprovação da ilicitude. Descreve como serviço prestado “o fornecimento de mão-de-obra”, ou seja, o ganho da empresa com a intermediação e, de forma destacada, cobra o reembolso dos salários pagos e dos encargos sociais.

Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Prosegur, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, agrava-se mais a situação pela comprovação de intermediação sucessiva feita pela Prosegur, através da Conape. Os contratos demonstram que nem os bancos, nem a Prosegur, empresa por ele contratada, querem assumir responsabilidades pelas obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores que lhes ofertam trabalho pessoal e subordinado.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

1.4.5. Contrato firmado entre a Luandre e a Brinks

A Brinks firmou contrato com a Luandre em 19.04.06 (**doc.42**), cujo objeto é o “fornecimento e administração de mão-de-obra contratada - CLT”, constituindo-se em instrumento firmado entre as partes, para intermediação de mão-de-obra, prática sem qualquer sustentação legal no atual sistema jurídico nacional, repudiada pela corte máxima da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 331 TST, I.

Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Brinks, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, agrava-se mais a situação pela comprovação de intermediação sucessiva feita pela Prosegur, através da Conape. Os contratos demonstram que nem os bancos, nem a Brinks, empresa por ele contratada, querem assumir responsabilidades pelas obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores que lhes ofertam trabalho pessoal e subordinado.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

2. Situação Encontrada – Realidade

2.1. Panorama nacional

Com o objetivo de elaborar um diagnóstico real e aprofundado sobre a contratação de mão-de-obra por empresas interpostas, praticada pelo Banco ABN AMRO Real e pelo Banco Sudameris Brasil, a equipe nacional de fiscalização do MTE inspecionou cerca de 10 (dez) estabelecimentos onde são executados serviços bancários, nas cidades de São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Fortaleza. Foram visitados 7 (sete) Estados, encontrando-se em todos eles praticamente as mesmas características, no que diz respeito à identificação e organização das atividades executadas e às condições de trabalho em que se encontram centenas de trabalhadores a serviço do Banco ABN AMRO Real.

Na visitas de inspeção realizadas, algumas com o acompanhamento do MPT, a fiscalização verificou como se realizavam os serviços, visualizando o desenvolver das atividades de cada trabalhador e o relacionamento destes com os funcionários dos bancos, além de fotografar o ambiente. Em cada setor, as atividades foram acompanhadas de perto, observando-se os equipamentos utilizados, sistemas informatizados e recolhendo-se os formulários do banco preenchidos pelos trabalhadores (**docs.51 e 52**). Os bancos e as empresas intermediadoras de mão-de-obra foram notificados a apresentar documentos que complementaram o diagnóstico de irregularidade na terceirização praticada pelos bancos.

A situação atual constatada pela fiscalização, a seguir relatada, teve sua origem há mais de dez anos, ou, segundo informação obtida por antigos funcionários do banco, a partir da introdução da moeda Real no Brasil e a conseqüente redução dos ganhos auferidos pelas instituições financeiras com o fim da inflação, como medida para redução de custos.

O Banco ABN AMRO Real, controlador acionário de vários bancos, como o Banco Real, Bandepe e Sudameris, inicialmente transferiu algumas atividades para empresas intermediadoras de mão-de-obra, ampliando e “modernizando” a “terceirização” ao longo dos anos, em todo o Brasil, alcançando hoje atividades tipicamente bancárias, permanentes e essenciais ao seu funcionamento como instituição financeira.

Em cada Estado o banco criou sites, onde são centralizadas e executadas todas as atividades bancárias de retaguarda (conferência e validação de pagamentos de títulos, contas e tributos, efetivação de depósitos iniciados nos caixas-rápidos, pesquisa e correção de erros cometidos nas operações, classificação e compensação de cheques). Nos chamados CO (Centro Operacional) parcialmente “terceirizados”, são efetivadas as aberturas de conta corrente, contratos de empréstimos e outros serviços que foram “terceirizados” mais recentemente, atividades essas realizadas, ao mesmo tempo, por funcionários dos bancos e por empregados contratados pelas prestadoras. Poucos funcionários do banco trabalham nos Postos de Serviço (PS) e nas Centrais Operacionais (CO), em geral, com cargos de Gerentes e

Supervisores com a responsabilidade de organizar, controlar e gerir todas as atividades realizadas por centenas de “terceiros”.



Foto nº 01: Visão da área reservada aos gerentes e funcionários do Banco Real em primeiro plano. Em segundo plano, ao fundo, trabalhadores contratados pela Prosservi executando atividades para o banco, sob a sua supervisão.



Foto nº 02 : Os dois ambientes, vistos por outro ângulo, com a área da gerência do banco, ao fundo

Nas Tesourarias, situadas em bases-fortes (sedes de empresas de vigilância e transporte de valores) são executados todos os serviços que envolvam numerários, desde a abertura de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie, conferência, cintagem, até a guarda ou custódia de cheques e de numerários, confiado ao banco pelos clientes. A mesma ou outras empresas de transporte de valores são contratadas pelo banco para abastecer as agências e caixas eletrônicos com numerário disponível para os saques. Preposto do banco fiscaliza as atividades e faz a recontagem periódica do numerário custodiado.

Em todos os municípios fiscalizados, verificou-se que foi criada similar estrutura operacional, onde os serviços são executados seguindo a mesma rotina, mesmo padrão de qualidade, sob o controle diretivo do banco, independentemente de qual seja a empresa contratada e sua especialização. Nos casos de substituição de uma empresa contratada por outra, as atividades continuam sendo realizadas da mesma forma, às vezes, no mesmo endereço e pelos mesmos empregados intermediados.

Pertencem ao banco ABN AMRO Real vários computadores e sistemas informatizados utilizados pelas intermediadoras de mão-de-obra, sendo que alguns deles são conectados on line à rede informatizada do banco, com possibilidade de abrir nova conta-corrente ou creditar valores de empréstimos. Contadoras de cédulas e moedas e autenticadoras de documentos usadas pelas intermediadoras para a validação dos pagamentos e depósitos também pertencem ao banco, bem como os formulários padronizados e planilhas de controle personalizadas com a logomarca impressa. As atividades são executadas pelos conforme manual de procedimentos do banco (doc.46), às vezes, exigindo a assinatura do trabalhador no documento, como nos casos de emissão de “MC”, pesquisa de erros e cintagem de numerários (doc.53).

Comparando a situação atual com a encontrada em fiscalizações anteriores, constata-se progressiva precarização das condições de trabalho dos profissionais subcontratados: a princípio, o contrato entre as empresas e o banco (doc.18) estipulava que fossem respeitadas as condições legais e convencionais asseguradas aos bancários, condições ainda mantidas para uma pequena minoria de empregados. É notória a redução dos níveis salariais e a elevação das jornadas de trabalho.

Como agravante grande parte dos trabalhadores não são formalmente contratados pelas empresas prestadoras, sendo subcontratados por meio de empresas de mão-de-obra temporária ou na condição de “estagiário”, sem qualquer direito trabalhista.

Em relação aos contratos de estágio, constata-se uma verdadeira exploração da mão-de-obra, ainda mais barata que as demais, em face da possibilidade de pagamento de um valor a título de bolsa, sem obrigatoriedade de se pagar um ‘mínimo’. Não fosse isso suficiente, os estagiários encontrados nas ações fiscais objeto deste relatório não complementam seu aprendizado teórico na linha de formação específica, pois prevalece o aspecto produtivo sobre o educativo; as atividades não guardam qualquer relação com a linha de formação e com o currículo dos cursos; não há supervisão ou acompanhamento do estágio por qualquer pessoa vinculada à instituição de ensino, tampouco por pessoa da empresa concedente do estágio, exceto para cobrar do estagiário produtividade e cumprimento de “metas,” tal qual se cobra dos que estão na condição de empregado. Constata-se que os Bancos e as empresas intermediadoras de mão-de-obra cometem atos atentatórios à dignidade da pessoa humana, às normas e princípios que fundamentam o instituto do estágio, caracterizado como ato educativo, nos termos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), da Lei nº 6.494/77, normas constitucionais sobre educação e formação profissional do adolescente, bem como Resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE).

O quadro abaixo é um resumo da situação encontrada nos estabelecimentos fiscalizados, onde são executadas atividades bancárias para o Banco ABN AMRO Real por trabalhadores contratados por meio de empresas diversas:

Realidade	Retaguarda	Tesouraria
São Paulo	<u>Local 1: Sede da Brinks</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda - Proservvi Banco de Serviços Ltda <u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u> - Sigma Delta Ltda - AMCN Assessoria e Consultoria de RH Ltda - Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda	<u>Local: Sede da Brinks</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda <u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u> - Luandre Ltda
	<u>Local 2: Sede da Proservvi</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda - Proservvi Banco de Serviços Ltda	
Belo Horizonte	<u>Local 1: Sede da Prosecur</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda <u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u> - Conape Serviços Ltda	<u>Local 1: Sede da Prosecur</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Prosecur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança <u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u> - Conape Serviços Ltda
	<u>Local 2: Sede da Proforte</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda <u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u> - Conape Serviços Ltda - Proforte SA Transp. de Valores	<u>Local 2: Sede da Proforte</u> <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proforte SA Transp. de Valores

Recife	<u>Local:</u> Sede da Liserve <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda - Proservvi Banco de Serviços Ltda	<u>Local:</u> Sede da Preserve <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Preserve Segurança e Transp. de Valores Ltda
Fortaleza	<u>Local:</u> Sede da Transforte <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda - Proservvi Banco de Serviços Ltda	<u>Local:</u> Sede da Transforte <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda
Florianópolis	<u>Local:</u> Sede da Protege <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	<u>Local:</u> Sede da Protege <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Protege SA Proteção e Transporte de Valores
Porto Alegre	<u>Local:</u> Sede da Brinks <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	<u>Local:</u> Sede da Brinks <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda.
Curitiba	<u>Local:</u> Sede da Brinks <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda - Proservvi Banco de Serviços Ltda	<u>Local:</u> Sede da Brinks <u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u> - Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda

2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo

Foram fiscalizados dois dos diversos estabelecimentos mantidos pelo banco em São Paulo: o *site Marechal* (Rua Rosa e Silva), sede da Brinks, e o *site Barão* (da Rua Barão de Limeira), sede da Proservvi.

2.2.1. Sede da Brinks – Site marechal

No **térreo** da empresa Brinks, onde funciona a retaguarda dos bancos Real e Sudameris, ambos pertencentes ao Banco ABN AMRO Real, trabalham cerca de 130 (cento e trinta) trabalhadores contratado por meio da Proservvi, separados em setores ou salas denominados de PS (Posto de Serviço), CO (Centro Operacional), Pesquisa e Compensação, além de 23 (vinte e três) funcionários do Banco ABN e 8 (oito) do Banco Sudameris, incluindo Gerente de Operações, Supervisores, Tesoureiro e Escriturários, de acordo com os Quadros de Horário afixados no local (**doc.05**). Foram também encontrados cerca de 38 (trinta e oito) trabalhadores classificados como “diaristas”, conforme capa da pasta de registro de ponto, contratados por meio das empresas Sigma Delta e AMCN, acima identificadas, subcontratadas da Proservvi.

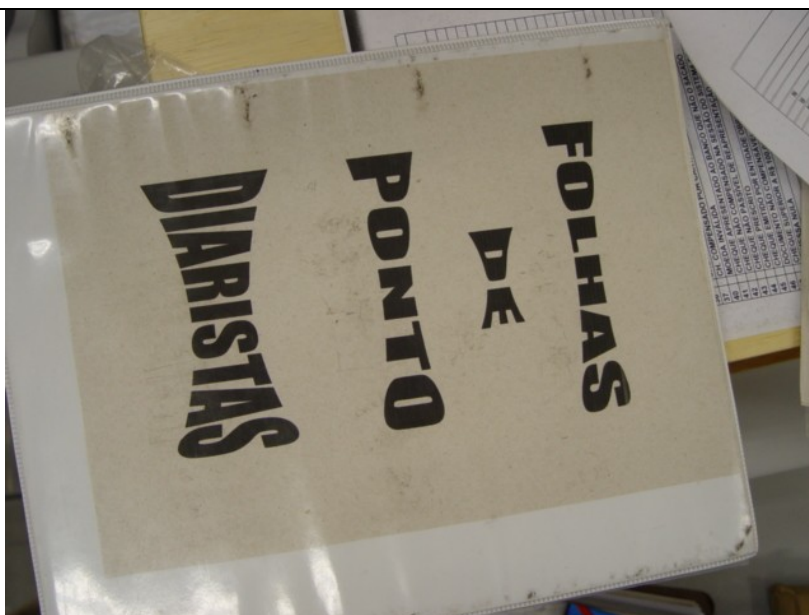


Foto nº 03: Pasta para o registro de ponto dos “diaristas”.

Formalmente, a Brinks sublocou o térreo do prédio à Proservvi (**doc.22**) e cedeu, em comodato, área de 8m² para o banco (**doc.21**), mantendo forte esquema de segurança com vigilância armada.

A entrada é única e conduz a uma grande sala, dotada de câmeras, onde bancadas separam os trabalhadores dos setores de retaguarda e PS que trabalham lado a lado, em espaço reduzido. Internamente, destacam-se duas áreas separadas por divisórias de vidro: o setor de Pesquisa (pequena com bancadas), e o chamado CO do banco, onde trabalham os funcionários formalmente registrados como empregados do banco, em ambiente espaçoso e confortável. Portas de comunicação permitem a passagem de pessoas entre as salas, além das aberturas exclusivas para passagem de documentos. Durante a visita de inspeção verificou-se que os funcionários do banco circulam por todas as salas, mas apenas os coordenadores e líderes da Proservvi têm acesso ao CO do banco, onde há sinalização de “acesso restrito a funcionários do ABN”.

Foi constatado que vários terminais de computadores utilizados pelos trabalhadores “terceirizados” pertencem ao banco ABN, com etiqueta de tombamento, embora também existam computadores de propriedade da Proservvi. São utilizados por alguns dos “terceirizados” os sistemas informatizados do banco, ligados em rede.

Foram entrevistados pelos AFT e pelos Procuradores do Trabalho diversos trabalhadores contratados com intermediação das empresas Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, Proservvi Banco de Serviços Ltda, e trabalhadores “fornecidos” pela subcontratada Sigma Delta Ltda.

Apesar de demonstrarem resistência inicial, recusando-se a responder às perguntas dos AFT e Procuradores do Trabalho, foram também entrevistados diversos bancários lotados no chamado CO (Centro Operacional), supervisionando as atividades bancárias, ali desenvolvidas, a exemplo do Gerente de Operações III do Banco Real, Marcelo de Brígida Cruz Oliveira e da Supervisora de Operações I do Banco Sudameris, Rosana Aparecida Ernandes Nascimento.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SP (doc.43): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 006/2006 e TB 011/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 007/2006 e TB 012/2006), a Proservvi Banco de Serviços Ltda (NAD nº 009/2006) a Proservi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD TB 008/2006), a Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda (NAD TB 010/2006), além das empresas Sigma Delta Ltda, Luandre Ltda e AMCN Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda.

O *site*, chamado de *Marechal*, funciona 24 (vinte e quatro) horas por dia. Tem como responsável o Sr. Marcelo de Brígida Cruz Oliveira (gerente de operações III do ABN) e a coordenação dos serviços “terceirizados” feita pelo Sr. Luiz Carlos Grosso, contratado por meio da Proservvi a partir de 1996, sendo ex-funcionário do banco Real, no período de 1989 a 1994.

As atividades realizadas nesse *site*, todas de natureza bancária, incluem as operações realizadas por meio da “automação bancária” que, na verdade, apenas são iniciadas nos terminais eletrônicos espalhados pela cidade, como o “caixa rápido” (pessoa física) e “real fácil” (pessoa jurídica), descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório. Além dessas, outras operações iniciadas nas agências também passaram a ser executadas por trabalhadores contratados por meio da Proservvi, como a abertura de conta-corrente e contrato de empréstimos.

No **segundo andar funciona a tesouraria Brinks**, onde trabalham cerca de 180 (cento e oitenta) empregados contratados por meio da Brinks e 78 (setenta e oito) contratados pela Luandre como diaristas. A área reservada a esta atividade é protegida por adicional esquema de segurança, com câmeras para gravação contínua das imagens. São muitos trabalhadores em pouco espaço, sem equipamento de proteção, trabalhando em jornadas excessivas, em atividade que requer muita concentração e responsabilidade.

Todo o numerário retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente (**doc.53**), para posterior guarda em cofre-forte.

Diariamente, um funcionário do banco na qualidade de preposto faz o fechamento do caixa, registrando em ata, por ele assinada em conjunto com o coordenador da tesouraria.

2.2.2. Sede da Proservvi - Site Barão

No prédio de 5 (cinco) andares, próprio ou locado à Proservvi, o ABN mantém em funcionamento grande parte das atividades de retaguarda, incluindo PS, CO, Pesquisa e CECOMPE, na maioria relacionadas às operações financeiras realizadas nos terminais de auto-atendimento da cidade de São Paulo, ocupando 4 (quatro) andares, onde trabalham cerca de 180 (cento e oitenta) empregados contratados com intermediação da Proservvi, estagiários e ainda 44 (quarenta e quatro) empregados formalmente registrados pelo banco, conforme quadro de horário fixado no local (**doc.05**). Muitos trabalhadores contratados na condição de “estagiários” também foram encontrados executando as mesmas atividades repetitivas que, por si, já descaracterizaria uma forma de complementação do ensino.

Com estrutura física semelhante à do *site Marechal*, já descrita no item 2.2.1, acima, nesse *site*, bem maior, as diferentes atividades são separadas por andares, ficando assim distribuídas:

Primeiro andar: - lado direito: CO do banco Real, sob a coordenação de Suzy;
- lado esquerdo: Compensação, sob a coordenação de Wagner.

Segundo andar: PS do banco Real e Sudameris, com a coordenação de Silvana Pedroza Rosa, contratada pela Proservvi, com tesouraria anexa;

Terceiro andar: - Compensação, onde a “sala ABN” é coordenada por Wagner.

Quarto andar: lado esquerdo – Setor de Custódia Real.

Algumas poucas áreas do prédio são ocupadas por bancos diferentes do ABN, a exemplo do 5º andar, onde funciona a Custódia do Banco Bradesco, lado direito do 4º andar, onde funciona o CO do Banco de Boston, sala do 3º andar, ocupada pela ABBC (Associação Brasileira de Bancos Comerciais).

Durante a visita de inspeção feita em todos os andares, em horário noturno, quando foram entrevistados vários trabalhadores e seus superiores, foi constatado grande movimento, com os supervisores contratados com intermediação da Proservvi e funcionários do banco circulando entre as bancadas, onde centenas de trabalhadores “terceirizados” executavam as atividades. A administração geral do *site* fica a cargo da Sra. Maria de Fátima Vieira, Gerente de Operações II do banco ABN AMRO Real. Abaixo, algumas observações feitas sobre o local:

- No primeiro andar, lado direito, uma grande sala com entrada única, onde grande quantidade de trabalhadores fazia, entre outras, atividades de abertura de conta corrente, conferindo os dados do formulário e inserindo no sistema próprio do banco. Uma sala interna, separada por divisórias de vidro em dois lados, onde fica a gerência do banco, supervisores e funcionários de apoio com melhores condições de trabalho, permite a visualização total do trabalho realizado na área externa. Nesta sala, placas adesivas identificam o Banco ABN, com avisos de “área reservada a funcionários do banco”. Constatou-se que alguns empregados “terceirizados” também entram na sala para tirar dúvidas sobre ocorrências especiais ou levar documentos. Já os funcionários do banco têm livre acesso à área externa da sala reservada, onde as atividades são realizadas pelos “terceirizados”.

- Na sala da gerência, estava fixado o Quadro de Horário dos funcionários do banco que trabalham no prédio, distribuídos nos diversos andares, onde se lê “C. Oper. São Paulo Centro”, “estabelecimento bancário”, comprovando a natureza da atividade que lá é executada (**doc.05**);

- Na área externa, um quadro de aviso continha instruções detalhadas das rotinas de “conferência de c/c”, “digitação de conta corrente” e “preenchimento de c/c” (**doc.47**). Também estavam fixadas tabelas de controle individual de produtividade e erros, *expondo nomes dos trabalhadores que mais erram*, além de anúncios de “Campanha de Conta Corrente – Nossa Meta: 0% de erros” (**doc.47**). O grande volume de trabalho repetitivo que os trabalhadores executam nesse setor, em jornadas elevadas, com pressão para o cumprimento de metas e exposição dos erros, além de provocar doenças ocupacionais, como as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), ainda se constitui em **assédio moral no trabalho**;

- No segundo andar, onde funciona o PS, trabalham 102 (cento e dois) “terceirizados”, em três turnos, sob a supervisão de Silvana Pedroza Rosa, contratada pela Proservvi e 7 (sete) funcionários do banco, sendo 4 caixas, 1 escriturário e 2 (dois) supervisores que coordenam todo o serviço do setor, um em cada turno. Muitos trabalhadores contratados como “estagiários”, também foram encontrados. Três ambientes separados por divisórias, da seguinte forma: uma sala separada onde funciona a tesouraria do PS (abertura de envelopes de pagamento e depósitos em dinheiro, para a separação do dinheiro, seguindo os títulos para a área dos caixas); uma grande área de caixas (conferência de valores, cheques, leitura de código de barras, autenticação dos títulos e comprovantes de depósitos - validação); área reservada aos funcionários do banco, onde os caixas do banco e os escriturários fazem a mesma atividade de autenticação e validação de documentos feita pelos trabalhadores “terceirizados”, conforme depoimento do supervisor, Sr. Júlio César de Almeida: “*Aqui os caixas*

fazem o mesmo serviço que lá fora, menos alguns documentos que o sistema não aceita, tipo cartão de crédito, que só passa aqui dentro”;

- No terceiro andar, onde funciona a compensação ABN em sala própria, trabalham cerca de 20 (vinte) empregados contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços que, embora não mantenha contrato com o banco ABN AMRO Real, é a contratante dos empregados mais antigos da Proservvi e também dos que fazem a compensação. Esses empregados são contratados para jornada de 6 (seis) horas, remunerados com o piso salarial dos bancários;
- No quarto andar, funciona a custódia de cheques do Real, com poucos empregados “terceirizados” para executar a atividade, seguindo rotina determinada pelo banco.

2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Belo Horizonte: o *site Guaratã* (Rua Guaratã), sede da Prosegur e o *site Caiçara* (Av. Carlos Luz), sede da Proforte.

2.3.1. Sede da Prosegur – Site Guaratã

Na sede da Prosegur, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, já descrita no item 2.2.1, acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança, onde em diferentes ambientes funciona a Retaguarda, incluindo (PS, a CO, Pesquisa e a Compensação) e a Tesouraria Real, do banco ABN AMRO Real.

As áreas físicas são separadas por atividade, parte delas como integrantes do PS e outra como CO. São realizadas todas as atividades da retaguarda do *caixa rápido e real fácil*, descritas em detalhes no item 3.1 deste relatório, incluindo: recepção de malotes do caixa rápido, abertura e triagem, separação dos títulos para pagamento e depósitos em cheques; conferência dos cheques (valores e limites) pagamentos e depósitos; captura dos títulos (leitura dos códigos de barras), autenticação dos títulos quitados (validação).

Na Compensação os trabalhadores também são contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, com jornada de 8 horas e remuneração com base no piso da contratada, diferentemente da Compensação de São Paulo, onde o contrato é feito por meio da Proservvi Banco, com diferenciação de jornada e salário. Recebem, conferem, classificam todos os cheques recebidos no PS para pagamento, fazendo a separação por banco em máquinas classificadoras para posterior envio à central de compensação do Banco do Brasil.

Trabalham no prédio cerca de 173 (cento e setenta e três) empregados contratados com intermediação da Proservvi, coordenados por Sr. Geraldo da Natividade Freitas e 23 (vinte e três) empregados contratados diretamente pelo banco, entre supervisores, caixas, escriturários. Foram também encontrados cerca de 21 (vinte e um) trabalhadores classificados como “diaristas”, contratados por meio da empresa Conape, acima identificada. A gerência geral do estabelecimento fica a cargo do Sr. Realino Fernandes de Almeida, gerente de operações II do banco.

A tesouraria funciona em área separada, com adicional esquema de segurança para acesso. São 70 (setenta) contratados por meio da Prosegur, além dos subcontratados pela Conape, trabalhando sob a vigilância de câmeras individuais, fazendo a abertura dos envelopes com dinheiro, destinados a depósitos e pagamentos do Banco Real e Sudameris. O numerário,

retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente (**doc.53**), para posterior guarda em cofre-forte. O dinheiro retirado é substituído por um “vale”, chamado de MC (**doc.51**), colocado dentro do envelope com os títulos para envio ao PS, onde o pagamento é conferido e autenticado o comprovante. A tesouraria é coordenada pelo Sr. Carlos Humberto, contratado por meio da Prosegur e por supervisores, como o Sr. Geraldo Marques Quirino.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 032/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 033/2006), a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD TB 034/2006), a Prosegur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança e a Conape Serviços Ltda (NAD TB s/n/2006).

2.3.2. Sede da Proforte – Site Caiçara

Na sede da Proforte, a situação encontrada foi bastante semelhante à da sede da Brinks, em São Paulo, já descrita no item 2.2.1, ou da sede da Prosegur, descrita no item 2.3.1, acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funciona a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo as atividades do Site 581 (PS, CO, Pesquisa e Compensação), Site 509 (CECOMPE) a Tesouraria Real. Foram encontrados 126 (cento e vinte e seis) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos (inclusive na Compensação), 28 (vinte e oito) funcionários do ABN e 5 (cinco) funcionários do Sudameris, conforme Quadros de Horário anexos (**doc.05**). Também foram encontrados 10 (dez) trabalhadores subcontratados por meio da Conape, como “diaristas”. O Site é administrado pelo Sr. Paulo Estêvão de Souza, Gerente de Operações II, com a supervisão de Roney da Silva Carvalho, na área operacional, e Paulo Márcio F. de Oliveira, no CECOMPE, ambos supervisores de operações II do ABN, além de Rodolfo Madureira Cruz, Supervisor contratado com intermediação da Proservvi.

As atividades realizadas neste *site* são as mesmas realizadas nos site Guaratã, ou no sites fiscalizados em São Paulo, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório. Como diferencial deste site, constatou-se:

- a abertura de conta-corrente e contrato de empréstimos, iniciadas nas agências e efetivadas no CO, são executadas por trabalhadores subcontratados por meio da Conape;
- No CECOMPE ocorre a participação direta e supervisão dos funcionários do banco que fazem o controle de movimentos, análises contábeis e devolução de cheques;

Na Tesouraria, “terceirizada” para a Proforte, a partir de 16.01.2006, foram encontrados cerca de 35 (trinta e cinco) empregados contratados por meio da Proforte, trabalhando para o ABN, 16 (dezesesseis) dos quais faziam o mesmo serviço para o ABN, contratados por meio da Transpev, até 15. 01.2006. Com a mudança da empresa contratada, os empregados foram “transferidos” da Transpev para a Proforte, dando continuidade aos serviços, já que tinham adquirido a especialização da atividade, que pertence ao banco e não a qualquer das empresas contratadas, meras intermediárias. A atividade da tesouraria feita na Proforte, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG (**doc.43**): Proforte SA Transp. de Valores Banco (NAD TB nº 039/2006);

2.4. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco no Recife: o *síte Creoulas* (Rua da Creoulas), sede da Liserve, e o *síte* que funciona na Rua Afonso Pena, sede da Preserve.

No Recife, o banco funciona com atividades “terceirizadas” há vários anos, apenas trocando a empresa fornecedora da mão-de-obra. Constatada em fiscalização anterior realizada pela DRT/PE a contratação seqüencial da Proservvi, que subcontratou os trabalhadores por meio da cooperativa Conserve. Posteriormente a contratação dos trabalhadores passou a ser feita pela Liserve, que subcontratou os trabalhadores por meio da cooperativa Uniway, substituída pela cooperativa Integral. A retaguarda e a tesouraria funcionavam no mesmo endereço, com a mesma empresa contratada. Alguns trabalhadores permanecem exercendo a mesma atividade, por vários anos, alterando apenas a empresa ou cooperativa intermediária, a exemplo de Agaci Albuquerque Araújo, ex-funcionária do Bandepe (banco sob controle acionário do ABN), supervisora da Compensação do Banco Real. Em 1995 foi demitida pelo banco, permanecendo na mesma atividade, na mesma sala, mesma mesa de trabalho, contratada com intermediação da cooperativa Uniway. Em março/1999 passou a exercer a atividade na sede da Liserve, com intermediação da cooperativa Integral e, a partir de janeiro/2005, ainda na sede da Liserve, sua mão-de-obra passou a ser intermediada pela Proservvi.

Atualmente, nos moldes da “terceirização” praticada em São Paulo e Belo Horizonte, o banco separou as atividades de retaguarda e tesouraria. No mesmo endereço da Liserve, mantém as atividades de retaguarda, contratando os trabalhadores por meio da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Bancos. Na sede da Preserve (item 2.4.2), mantém a tesouraria, contratando os trabalhadores por meio da própria Preserve, de forma análoga aos demais Estados.

2.4.1. Sede da Liserve – Site Creoulas

Na sede da Liserve foram encontrados cerca de 110 (cento e dez) trabalhadores contratados por meio da Proservvi, 43 empregados contratados pelo Banco ABN, 2 (dois) contratados pelo Banco Sudameris, lotados no Centro Operacional Recife, conforme Quadros de Horário fixados no estabelecimento (**doc.05**), além de 39 trabalhadores contratados na condição de “estagiários”.

O estabelecimento é gerenciado por Pedro Lau da Silva Neto e Antônio Fernando da Silva, gerentes de operações IV, do banco ABN, responsáveis pela qualidade, cumprimento de horários e volume de serviço de todas as atividades do banco que são executadas no local. O Coordenador geral contratado pela Proservvi, Humberto Jackson Rodrigues, supervisiona toda a operação no Recife, desde set/2005, quando veio “transferido” de Fortaleza. Lá, contratado por meio da empresa Transforte, exercia a mesma função para o mesmo banco ABN AMRO Real, num flagrante exemplo de contratação de mão-de-obra pro empresa interposta praticada pelo banco.

As instalações físicas assemelham-se às encontradas em São Paulo e Belo Horizonte, com ambientes separados de acordo com as atividades realizadas (pesquisa, CO, PS, CECOMPE) e área reservada aos funcionários do banco e gerência.

Constatados também equipamentos de propriedade do banco, a exemplo da impressora Digilab, com placa de tombamento “Banco Real-Patrimônio 390385” e sistemas informatizados de acesso *online* ao banco, como o LISA, usados por trabalhadores contratados pela Proservvi.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PE (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 021/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 021/2006), a Proservvi Banco de Serviços Ltda (NAD nº 023/2006) e a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD nº 023/2006). O banco ABN não atendeu à notificação, pelo que se lavrou auto de infração (**doc.44**).

2.4.2. Sede da Preserve

Após tentativa da empresa de obstar a fiscalização, sob a alegação, sem qualquer respaldo legal, de que “*as normas da seguradora contratada não permitem a entrada de estranhos ao estabelecimento*”, a fiscalização teve acesso ao local de trabalho, tendo que passar por várias portas duplas de segurança.

Na sede da Preserve, empresa do mesmo grupo econômico da Liserve, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, na sede da Prosegur e da Proforte, em Belo Horizonte, descritas nos itens 2.21, 2.3.1 e 2.3.2, acima, com a diferença de que apenas serviços de tesouraria são executados no local. A empresa é uma base forte, com extensivo esquema de segurança. Em dois ambientes diferentes funcionam a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 72 (setenta e dois) trabalhadores contratados por meio da Preserve e cerca de 36 (trinta e seis) trabalhadores contratados na condição de “estagiários” (no turno noturno fiscalizado), todos a serviço do Banco ABN AMRO Real e Sudameris. Em alguns setores, quase a totalidade dos trabalhadores era de “estagiários”. Não foram alcançados os “estagiários” que trabalham no turno diurno.

O Tesoureiro geral da Preserve é o Sr. José Pires da Silva, responsável geral pelo serviço de tesouraria prestado a vários bancos. No seu depoimento, afirma “*cada banco tem um responsável e eu supervisiono geral [...] todos os bancos vêm aqui conferir a custódia. O preposto do ABN é o Edmilson*”. O Coordenador de Serviços da Tesouraria Real, no turno noturno, é Francisco Carlos Sobral, que já trabalha para o banco ABN há vários anos, sempre com intermediação de empresas ou cooperativas. Iniciou suas atividades como “conferente” da tesouraria ABN, na condição de cooperado da Uniway, passando para a cooperativa Integral, como subcontratação da Liserve, empresa contratada pelo banco anteriormente, mas que é do mesmo grupo econômico da Preserve.

A atividade da tesouraria feita na Preserve, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica) está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório e é a mesma realizada nas outras tesourarias que funcionam em bases-fortes fiscalizadas (Brinks, em São Paulo; Prosegur e Proforte em Belo Horizonte etc.), constatando-se, no entanto, piores condições de trabalho, com relação ao mobiliário, higiene e segurança dos trabalhadores.

Como agravante às péssimas condições de trabalho, com grande quantidade de trabalhadores sem qualquer direito trabalhista assegurado, contratados como “estagiários”, mantidos em salas fechadas de difícil acesso, também foi constatado trabalho em jornada excessiva, em nível tão absurdo que caracteriza trabalho degradante. Jornada de mais de 19

horas diárias, por vários dias consecutivos retira do trabalhador qualquer possibilidade de descanso, alimentação ou convívio familiar, a exemplo de Jailson Silva de Lucena, auxiliar conferente de tesouraria, que laborou um total de 23h no dia 22/05/2006, 19h48min no dia 23/05/2006, 19h 43min no dia 24/05/2006 e 19h53min no dia 25/05/2006, conforme registro eletrônico de ponto (**doc.49**). Nesse caso, o trabalhador passou 4 dias inteiros trabalhando dentro da empresa, com intervalo de uma hora por dia, entrando às 14h do dia 22/05/2006 e saindo às 21h37min do dia 26/05/2006.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou a empresa para apresentação de documentos na sede da DRT/PE, NAD TB 082/2006 (**doc.43**). A empresa não apresentou o contrato e as respectivas notas fiscais, referentes à prestação de serviços de tesouraria bancária solicitado.

2.5. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza

Em Fortaleza, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Transforte.

2.5.1. Sede da Transforte

Na sede da Transforte a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, Prosegur e Proforte em Belo Horizonte, descritas acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança. Em diferentes ambientes funciona a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo (PS, CO, Pesquisa e Compensação) a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 23 (vinte e três) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, 3 (três) por meio da Proservvi Bancos (na Compensação) e 8 (oito) funcionários do ABN, além de 16 (dezesesseis) trabalhadores na condição de “estagiários”. O Site é administrado por Carmem Sílvia Rodrigues, gerente de operações, além de Maurício Machado da Cunha, Coordenador, contratado com intermediação da Proservvi. Nos mesmos moldes dos outros *sítes*, cada setor tem um Assistente Líder, contratado pela Proservvi, a exemplo de Francisco José Dias da Silva, da Compensação (Proservvi Banco de Serviços), José Luís Ibipiano de Azevedo, da Custódia e Sandra Costa, do CO, que trabalha em sistema do banco, *on line*.

As atividades de retaguarda realizadas neste *síte* já foram executadas anteriormente pela empresa Transpev e são as mesmas realizadas no outros estabelecimentos fiscalizados em São Paulo, Belo Horizonte e Recife, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Na Tesouraria, “terceirizada” para a Transforte, foram encontrados cerca de 23 (vinte e três) empregados contratados por meio da Transforte, trabalhando para o ABN. A atividade da tesouraria feita na Transforte, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/CE (**doc.43**): Banco

ABN AMRO Real, a Proservvi Banco de Serviços Ltda, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda.

2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis

Em Florianópolis, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços “terceirizados” do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Protege.

2.6.1. Sede da Protege

Em Florianópolis, no dia 1º de agosto de 2006, a fiscalização foi impedida de inspecionar o estabelecimento onde funcionam os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real, tendo o acesso negado ao local de trabalho (sede da empresa Protege SA Proteção e Transporte de Valores) por determinação da empresa de não permitir o acesso de estranhos a sua estrutura, em horário noturno, apesar de esclarecida sobre as prerrogativas legais da Auditoria Fiscal do Trabalho. Lavrado o Auto de infração nº 011746092, pelo embaraço à fiscalização (**doc.44**), nos termos do art. 630, § 3º da CLT. Em retorno ao estabelecimento no dia seguinte, em horário diurno, a fiscalização realizou a visita de inspeção ora relatada.

Na sede da Protege, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, Prosegur e Proforte em Belo Horizonte, e Transforte em Fortaleza, descritas acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funciona o a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo (PS, CO, Pesquisa e Compensação) a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 85 (oitenta e cinco) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, inclusive na Compensação (relação anexa fornecida pela empresa, **doc.48**), 13 (treze) funcionários do ABN, 6 (seis) funcionários do Sudameris, conforme Quadros de Horário anexos (**doc.05**). Também foram encontrados 4 (quatro) trabalhadores na condição de “estagiários”. O Site é administrado por Marlon Donisete Pivatto, gerente de operações III.

As atividades de retaguarda realizadas nesse *site* são as mesmas realizadas no outros estabelecimentos fiscalizados em São Paulo, Belo Horizonte, Fortaleza e Recife, descritas em detalhes no item 3.1, deste relatório.

Na Tesouraria, foram encontrados cerca de 12 (doze) empregados contratados por meio da Protege, trabalhando para o banco ABN. A atividade da tesouraria feita na Protege, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC (**doc.**): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e a Protege SA Proteção e Transporte de Valores.

2.7. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre

Em Porto Alegre, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Brinks.

2.7.1. Sede da Brinks

Na sede da Brinks em Porto Alegre, a situação encontrada foi exatamente igual àquela encontrada na sede da Brinks em São Paulo e Curitiba, até por se tratar da mesma empresa, intermediadora de mão-de-obra para o mesmo banco. Equivalente também a situação encontrada nas empresas Prosegur e Proforte, em Belo Horizonte, Transforte, em Fortaleza, e Protege, em Florianópolis, onde tanto as atividades de retaguarda como as de tesouraria são realizadas no local. Em todos os casos mencionados, a mão-de-obra utilizada para os serviços de tesouraria é contratada pela própria empresa de vigilância (base-forte) e a mão-de-obra utilizada para os serviços de retaguarda (PS, CO, Pesquisa e Compensação) é contratada por meio da Proservvi.

Foram encontrados cerca de 70 (setenta) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e 3 (três) trabalhadores na condição de “estagiários”, trabalhando em atividades da retaguarda bancária, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Na Tesouraria, foram encontrados cerca de 35 (trinta e cinco) empregados contratados por meio da Brinks, trabalhando para o ABN. A atividade da tesouraria feita na Brinks, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou e fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/RS (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.

2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba

Em Curitiba, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Brinks.

2.8.1. Sede da Brinks

Na sede da Brinks em Curitiba, a situação encontrada foi bem semelhante àquela encontrada na sede da Brinks em São Paulo e Porto Alegre, até por se tratar da mesma empresa, intermediadora de mão-de-obra para o mesmo banco. Equivalente também à situação encontrada nas empresas Prosegur e Proforte, em Belo Horizonte, Transforte, em Fortaleza e Protege, em Florianópolis, onde tanto as atividades de retaguarda como as de tesouraria são realizadas no local. O diferencial encontrado na Brinks de Curitiba é que toda a mão-de-obra utilizada para executar atividades de retaguarda e de tesouraria foi contratada por meio das empresas do grupo Proservvi, a serviço dos bancos ABN ou Sudameris. Foram encontrados cerca de 80 (oitenta) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, 29 (vinte e nove) contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, 19 (dezenove)

funcionários regularmente registrados pelo Banco ABN, 5 (cinco) funcionários registrados pelo Sudameris, trabalhando em atividades da retaguarda bancária (PS, CO, Pesquisa e Compensação) e tesouraria, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PR (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.

3. Da ilegalidade da “terceirização”(intermediação de mão-de-obra)

Foi constatado que o Banco ABN AMRO Real mantém 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados sem registro no Brasil, contratados com a intermediação de empresas “prestadoras de serviços” diversas, em processo ilícito de “terceirização”, já que, executam com pessoalidade e subordinação atividades bancárias, permanentes e essenciais ao funcionamento do banco, realizadas segundo rotinas especiais contidas em manual de procedimento do banco (doc.46), usando equipamentos e sistemas informatizados do banco, independentemente do município ou da empresa contratada, sob o seu controle diretivo, em estrutura hierarquizada de gestão de pessoal, tendo os gerentes do banco na posição superior.

Torna-se mais grave e flagrante a intermediação ilícita de mão-de-obra praticada sob o rótulo de “terceirização” ou “compartilhamento”, por ter sido constatado que grande parte dos trabalhadores encontrados nesta situação nem sequer têm seus contratos de trabalho formalizados com a empresa contratada, estando na condição de “estagiários” ou de “diaristas” subcontratados por empresa de mão-de-obra temporária, sem que sejam atendidos os requisitos da Lei 6.019/74 ou da Lei 6.494/77.

3.1. Atividades bancárias

A fiscalização constatou que a prática adotada pelo Banco ABN AMRO Real, por ele denominada de “terceirização” ou de “compartilhamento”, trata-se, na realidade, de ilícita intermediação de mão-de-obra. As atividades realizadas por empregados contratados por meio de “prestadoras de serviço”, objeto desta ação fiscal, são todas essencialmente bancárias já que, sem elas, não seria possível ao banco prestar aos seus clientes, os serviços que com eles contrata.

O processo de “terceirização” tem sido ampliado pelo banco que, progressivamente, vem transferindo mais atividades para serem executadas nas Centrais Operacionais, com intermediação de empresas “prestadoras de serviço”. A ampliação da terceirização, sem limites, pode ser comprovada pelo depoimento do Sr. Luiz Carlos Grosso, ex-funcionário do Banco Real (entre 1989 e 1994), contratado desde 1996 pela Proservvi, para o cargo de “coordenador”, trabalhando em São Paulo no site situado na Brinks, da Rua Rosa e Silva.

“Há dez anos, quando eu entrei, só era terceirizada a captura de envelopes Pessoa Jurídica. Até há seis anos era serviço feito manualmente. A gente fazia soma na calculadora (o “bate”) e o banco fazia a autenticação dos documentos e o input dos dados no sistema. Hoje em dia, nós fazemos tudo. O CO (abertura de conta-corrente, empréstimos, retaguarda etc) foi terceirizado há dois anos.”

3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Centrais Operacionais – CO

As atividades “terceirizadas” ou “compartilhadas” pelo banco ABN AMRO Real, em todo Brasil, estão resumidas de forma esquemática no Organograma que estava fixado no quadro de avisos da área à gerência do banco, no *site* situado na Liserve, no Recife/PE (**doc.45**), onde se vêem os diferentes setores: Compensação, Contabilidade, Tesouraria, PS/CO/CPD, Contratos, Cobrança/CCF/Pesquisa/Pagtos 61/ContaCorrente/Arrecadação/FGTS/Consignação. Nas maiores capitais as atividades são distribuídas em vários *sites*, centralizando-se num único prédio as atividades dos municípios menores.

Em São Paulo, como a atividade é dividida em vários *sites*, vê-se, como exemplo, o Organograma do *site* situado na Brinks, na Rua Rosa e Silva (**doc.45**), onde se nota a divisão em três grandes áreas com suas subdivisões: PS (processamento de pastas, aprovações CRE, Transmissão e Processamento vistos, Oct caixas), Retaguarda (Conferência, Contabilidade, Contratos, Custódia, Digitalização) e Pesquisa/OPP. No *site* da Barão, além das atividades que funcionam na Brinks, também funciona a Compensação (CECOMPE).

Todas as operações seguem rotina diária do “Manual Operacional (Procedimentos)” elaborado pelo banco, estando à disposição dos coordenadores “terceirizados” de cada uma das unidades ou em endereço eletrônico, a exemplo do Manual nº 0009.882 referente a manuseio e processamento de documentos (**doc.46**) e tabela nº 0050, referente a normas para PS Central –Recebimentos e Pagamentos, válido para Real, Sudameris e Bandepe, tendo como responsável a Diretoria de Operações de Rede.

No manual (**doc.46**), estão detalhadas as rotinas referentes a: 01. Acatamento de cheques com saldo devedor; 02. Acatamento de cheques com saldo bloqueado; 03. Liquidação de cheques do próprio banco/aut. de débito; 04. Cheques do próprio banco destinados para depósitos; 05. Cheques do próprio banco destinados para pagamento de contas; 06. Conferência de Assinaturas nos cheques; 07. Depósitos com cheques de outros bancos – Real Fácil; 08. Diferença no valor do cheque com as contas a serem quitadas; 09. Diferença no valor do depósito; 10. Pagamento de contas com cheques de outros bancos.

Foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo operações de caixa bancário, de forma fracionada: Parte dos trabalhadores fazia a “captura” dos documentos, ou seja, a leitura do código de barra dos títulos a serem quitados, gravando as informações no sistema; outros empregados “terceirizados” conferiam os cheques de pagamento e faziam a validação da operação, autenticando o título quitado. O fracionamento da atribuição de caixa, não lhe retira a natureza, apenas tornando a atividade mais repetitiva e o trabalho mais mecanizado. Funcionários do banco, na função de Caixa, executam a mesma atividade (autenticação dos documentos) realizada pelos “terceirizados”.

Como exemplo, citem-se as empregadas que estavam realizando a mesma atividade, no momento da fiscalização, no PS-Barão, em São Paulo: Roseli da Silva Bastos, caixa do ABN (piso salarial R\$ 887,04 + comissão de caixa R\$ 359,55 e jornada de 6 horas) e Maria Aparecida de Andrade, contratada pela Proservvi, para uma jornada de 8 horas, mas que costuma trabalhar das 15h às 5h da manhã. O Sr. Júlio Cezar de Almeida, Supervisor de Operações do ABN, ao ser questionado sobre as diferenças entre as atividades realizadas pelos “terceirizados” na parte externa da sala e as atividades realizadas pelos funcionários do banco, na área interna do PS, respondeu:

“Aqui os caixas fazem o mesmo serviço que lá fora, menos alguns documentos que o sistema não aceita, tipo cartão de crédito, que só passa aqui dentro”.

Algumas atividades os empregados contratados com intermediação da “prestadoras de serviço” realizam no sistema próprio do banco, como o LISA, em que o acesso é autorizado por senha individual fornecida pelo CO, com liberação feita pelo setor de segurança do banco, em São Paulo, a exemplo de abertura de conta-corrente, contratos de empréstimos, processamento de borderô e títulos para cobrança.

Abaixo resumo de algumas rotinas, observadas pela fiscalização, nos locais de trabalho.

CO-PS - depósitos e pagamentos feitos nos terminais de auto-atendimento

- Os malotes recolhidos dos terminais de auto-atendimento de clientes, das agências do Banco Real e do Sudameris, são recepcionados no PS responsável (envelopes com cheques), conforme planilha de controle (**doc.50**) ou na tesouraria (envelopes e pastas com dinheiro). Com os malotes, segue a fita de registro das movimentações do terminal, com o total de envelopes da máquina (**doc.51**);
- No PS, os envelopes verdes, de depósitos (**doc.51**), ou amarelos, de pagamento, são abertos pelos caixas “terceirizados”, que fazem as seguintes tarefas, embora fracionadas: conferem o valor do título e o valor do cheque ou do MC; fazem leitura do código de barras dos títulos (no caso de pagamentos) em sistema informatizado; preenchem o formulário de depósito em conta do cliente, se for o caso; acatam ou devolvem cheques, de acordo com os limites estabelecidos no manual (**doc.46**) para cheques com saldo devedor ou bloqueado, anotando os códigos de controle no verso, seguindo tabela fixada em cada bancada (**doc.51**); autenticam o título (validação), com o registro que identifica o banco, a agência, a data, código da transação (**doc.51**), valor e PS, a exemplo do DAMSP-Documento de Arrecadação do Município de São Paulo autenticado na presença da fiscalização, em 12/07/2006 (**doc.51**); separam os cheques para envio à compensação; separam os títulos quitados para devolução aos clientes;
- Os envelopes com dinheiro, antes de chegarem ao OS, passam pela tesouraria, onde o numerário é substituído por um documento, chamado “MC-Movimento de Caixa Rápido/Real Fácil” (**doc.51**), sendo processado no caixa do PS da mesma forma;
- Em caso de irregularidades ou omissões detectadas no momento da quitação, o “terceirizado” preenche o formulário do banco chamado BO “Ocorrências com Caixa Rápido/Real Fácil” para envio à agência que recebeu o envelope. Como exemplo, cite-se o envelope de depósito do Sudameris que, conferido na presença da fiscalização em 12/07/2006, em site de São Paulo, pelo “triador” Thiago dos Santos Clemente, estava vazio (**doc.51**), sendo preenchido o BO. Em caso de valor a menor para pagamento feito por cliente do banco, o “terceirizado” faz o débito em conta da diferença, preenchendo o formulário correspondente (**doc.51**) e anexa ao BO;
- Ressalte-se que sob o título de “Informações Gerais”, constante dos envelopes de depósito (**doc.51**) lê-se: *“Este envelope será conferido na presença de dois funcionários do Banco Real”*. Na prática, apenas um empregado contratado por empresa interposta confere o envelope, que só passa pelo “duplo controle” do funcionário do banco em casos excepcionais ou de elevados valores;
- A totalização das transações feitas no CO é transmitida para o sistema, a cada hora, para controle pela gerência do banco. Como exemplo, anexa-se o relatório de totalização das transações válidas feitas nos caixas “terceirizados”, por tipo de operação, emitido na presença da fiscalização, às 22h31min, do dia 14/08/2006 (**doc.51**), bem como relatório das operações rejeitadas.

CO-Retaguarda – abertura de conta Corrente

- As fichas cadastrais preenchidas pelos clientes nas agências, assinadas pelo gerente, são recebidas no CO pelos “terceirizados”, conferidas e digitadas no sistema do banco, efetivando a conta que, só a partir daí, passa a existir, de fato. Documentos contendo os dados cadastrais dos clientes que abriram novas contas foram encontrados no cesto do lixo, a exemplo da “Plataforma de Negócios” do Sudameris.

CO-Retaguarda – contratos de empréstimos

- Os contratos de empréstimos assinados nas agências são recebidos no CO pelos “terceirizados” que inserem os dados no sistema, fazendo a movimentação (crédito-débito) na conta do cliente (**doc.58**), conforme extrato do sistema de empréstimo, emitido no momento da fiscalização;

CO – cobrança bancária de títulos

- Na CO também são recebidos das agências, com protocolo, e processados no sistema do banco os borderôs de cobrança de títulos do Banco Real e do Banco Sudameris (**doc.54**). Tudo feito por “terceirizado” contratado pela Proservvi.

CO – Pesquisa

- No setor Pesquisa é realizada a pesquisa de erros, consistência ou outras ocorrências, bem como a sua regularidade contábil, a partir de reclamações de clientes ou constatações do banco feitas nas agências a exemplo de desconto em duplicidade de valor para pagamento; erro no valor debitado na conta; falta da cobrança de juros em pagamento feitos em atraso;

- Por solicitação da agência, a gerência do banco na CO ordena que a pesquisa seja feita no arquivo físico, onde estão os documentos correspondentes (envelopes etc.), para identificação do problema. Como exemplo, cite-se o processo de pesquisa relativo a depósito não identificado pelo cliente e o processo de pesquisa relativo à diferença em pagamento de título, com correspondências entre o banco e a Proservvi, telas do sistema e documentos correspondentes às operações (envelope, MC, título etc.; **doc.55**).

CO – Compensação

- Para a CECOMPE, existente em *sites* de todos os municípios, com grande quantidade de trabalhadores “terceirizados”, são remetidos todos os cheques recebidos nos envelopes dos caixas de auto-atendimento, bem como aqueles recebidos nas agências, onde se opera, de forma centralizada, a compensação de cheques do banco. As remessas são feitas com formulário próprio, a exemplo da “grade de comando-compensação-remessa parcial” (**doc.52**);

- Os cheques são classificados de acordo com o banco, valor e data;

- Os cheques “à vista” dos bancos controlados pelo ABN (Banco Real, Sudameris e Bandepe), como já foram debitados das contas dos clientes no PS ou nas agências, são arquivados para

futura necessidade de cópia. Cheques pré-datados desses mesmos bancos seguem para a custódia até a data de vencimento, quando são processados;

- Os cheques dos demais bancos são remetidos para a central de compensação do Banco do Brasil, após fechamento da compensação e dos malotes para remessa;
- São digitados os cheques da remessa superior e inferior os cheques devolvidos;
- Os erros e ocorrências constatadas, relativas ao movimento da compensação, são enviados ao gerente de compensação, conforme correspondência conjunta (Real-Proservvi) fornecida pelo setor e assinada por empregado contratado por meio da Proservvi (**doc.55**)



Foto nº 04 – Trabalhadora “terceirizada” no setor de compensação. Ao fundo, sala da supervisão do banco.

CO-Custódia

- No setor de Custódia, chegam os cheques pré-datados recebidos na tesouraria após classificação por data. São digitados e separados por data de vencimento para serem custodiados. - Conferem somas e mantêm os cheques sob a guarda do setor até a data do seu pagamento, quando saem da custódia e vão para a compensação, sendo processados e debitados da conta do cliente.

3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias

Nas tesourarias, a fiscalização constatou trabalhadores “terceirizados” fazendo a atividade inicial do procedimento dos caixas, em caso de depósitos e pagamentos em dinheiro, qual seja: captura dos envelopes (leitura do código de barra); abertura de envelopes de caixa-rápido ou das pastas do real-fácil, para a conferência e retirada do numerário, substituindo por MC (**doc.51**); recolocação dos títulos, cheques e demais documentos no envelope ou pasta que seguem para o PS para a continuação da operação e autenticação do título; contagem e recontagem do numerário, com a colocação de cinta personalizada do banco, carimbada pelo “triador” com número para futura necessidade de identificação do responsável, a exemplo da

conferente nº 144, Ana Paula da Silva que conferiu, carimbou e cintou numerário, na presença da fiscalização (doc.53), na tesouraria Prosegur em Belo Horizonte.



Foto nº 05: Panorama geral da Tesouraria Real, na Barão de Limeira, em São Paulo.



Foto nº 06: Conferência de cheques e dinheiro por trabalhadores “terceirizados” na tesouraria do Banco Real.

No final do dia a tesouraria faz a totalização do movimento, em planilha do caixa expresso/caixa-rápido, onde consta a quantidade de envelopes, pastas, cédulas, moedas e o total de MCs emitidos, a exemplo de planilha da tesouraria Proforte em Belo Horizonte (**doc.53**). Os trabalhadores também preenchem planilhas de controle da emissão de MC, que identifica o “triador” com nome e visto, a exemplo da “planilha de fechamento do Real”, dos trabalhadores Fabiano Dias e Wellington, da tesouraria Real, situada na sede da Proforte em Belo Horizonte, anexa (**doc.53**).

Em todas as tesourarias visitadas, a contagem, conferência e cintamento do numerário são feitas por empregados contratados por meio das empresas de vigilância ou por trabalhadores fornecidos pelas empresas subcontratadas (Luandre-Brinks/SP, Prosegur – Conape/BH), ou ainda por “estagiários”. Todo o serviço é controlado e fiscalizado por um preposto do banco, com a supervisão direta dos tesoureiros.

3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo

3.2.1. Gestão Hierarquizada

Para a gestão das atividades “terceirizadas” o banco mantém um sistema hierarquizado, análogo àquele originalmente adotado antes do processo de “terceirização. Com a “terceirização”, o que ocorreu foi a centralização e a transferência física das atividades para a sede das empresas “intermediadoras de mão-de-obra”, com a contratação de mão-de-obra barata por empresa interposta, mantendo regularmente registrados como bancários apenas os funcionários de nível elevado na pirâmide (gerentes, supervisores, tesoureiros) que supervisionam e gerenciam as atividades “terceirizadas”.

A organização das atividades do CO, distribuídas em diferentes setores, com os seus respectivos responsáveis, consta de organogramas (**doc.45**) e planilha de distribuição de atividades entre os funcionários do banco, encontrados pela fiscalização nos Quadros de Aviso dos espaços da Gerência, comprovando o controle e subordinação de todas as atividades ao banco e seus gerentes. No Organograma do CO - Rosa e Silva em São Paulo, a posição superior na hierarquia do banco é ocupada por Marcelo e Carlos, ou seja, Marcelo de Brígida Cruz Oliveira (Gerente de Operações III) e Carlos Roberto de Oliveira (Gerente de Operações I), que trabalham neste Centro Operacional e foram entrevistados pela fiscalização. No Organograma da CO - Rua das Creoulas, no Recife, os gerentes de operações são Pedro Lau, Antônio Fernando e Severo, que trabalham nesse CO, sendo entrevistado pela fiscalização o Sr. Severo. Todos os nomes dos Organogramas constam dos Quadros de Horário do banco (**doc.05**), anexos.

Para tentar mascarar a subordinação jurídica, um supervisor (coordenador) da empresa interposta é mantido, em cada estabelecimento, para receber as ordens e orientações dos gerentes e repassá-las aos demais trabalhadores. No síte situado na Transforte, em Fortaleza/CE, por exemplo, cada setor tem um “Assistente Líder”, contratado pela Proservvi, a exemplo de Francisco José Dias da Silva, da Compensação (Proservvi Banco de Serviços), José Luís Ibiapiano de Azevedo, da Custódia, e Sandra Costa, do CO, que trabalha em sistema do banco, *on line*. Os coordenadores recebem instruções e cobranças dos gerentes do banco que trabalham no mesmo local dos “terceirizados”, em ambiente separado apenas por um divisória com vidro, mas que circulam na área operacional, segundo suas próprias declarações.

Algumas vezes, esse supervisor da contratada é ex-funcionário de carreira do banco, demitido e depois readmitido pela empresa interposta, a exemplo do Sr. Luiz Carlos Grosso, ex-

funcionário do Banco Real (entre 1989 e 1994), contratado desde 1996 pela Proservvi, para o cargo de “coordenador”, trabalhando em São Paulo no *site* situado na Brinks, da Rua Rosa e Silva.

Em todos os *sites*, contatou-se a mesma estrutura: num mesmo ambiente, separado por divisórias em setores, centenas de trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação de empresas “prestadoras de serviço” executam as atividades bancárias descritas, sob a supervisão direta de um “coordenador”, também contratado por meio das prestadoras. Cada uma das diferentes atividades é controlada e fiscalizada por funcionários do banco, lotados no CO, como se verifica nos Organogramas e planilhas anexos (**doc.45**).

Como exemplo, cite-se a Compensação do CO-Creoulas, no Recife, que tem como responsável o Sr. Marcel, e como auxiliares, André Levi e Maria Mônica, todos contratados pelo banco, e outros contratados com intermediação da Proservvi. Cite-se também o setor de Pesquisa e Regularização do CO da Rosa e Silva, em São Paulo, que tem como responsável Rosana e como auxiliares Alice e Eric, contratados pelo banco, além de outros contratados por meio da Proservvi. Os funcionários do banco verificam o cumprimento das rotinas, autorizam operações de acordo com os limites estabelecidos no Manual de Procedimentos (doc.46) e resolvem situações excepcionais encontradas pelos trabalhadores “terceirizados”. Cite-se ainda a CECOMPE do *site* da Barão, em São Paulo (3º andar), onde foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo classificação e compensação de cheques, contratados por meio da Proservvi Bancos, sob a supervisão dos funcionários do banco Jorgenys Rubio dos Santos (Compensador do ABN), Marcelo Eloy e Marcelo Michel Jorge (Supervisores do ABN) que trabalham na área interna reservada ao banco, separada por divisória com vidro.

Entrevistado o Compensador, perguntou-se sobre a sua responsabilidade naquele setor e por que razão o banco mantém seus funcionários lotados naquele ambiente. Eis a resposta:

“A gente coordena o serviço terceirizado. Acompanha o serviço, verifica os erros e faz o fechamento, no sistema do banco. A gente tem que ficar aqui, exatamente por isso.”

A direção e o controle geral das atividades realizadas em cada Centro Operacional é responsabilidade dos gerentes operacionais, lotados em cada CO. Eles acompanham a produção, o alcance das metas, o cumprimento de horários de transmissão, o índice de erros; recebem planilhas horárias de produção (**doc.53**) e planilha mensal, com totalização diária, a exemplo da planilha Processamento Real, do CO de Belo Horizonte (BH I; **doc.53**).

3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos

Todos os procedimentos e rotinas foram detalhados pelo banco em manuais fornecidos aos supervisores e coordenadores das empresas interpostas, conforme se verifica do manual com algumas rotinas, anexado a este relatório (**doc.46**). As especificações e o nível de detalhamento das rotinas comprovam que o banco é o detentor do conhecimento específico da atividade.

De fato, as empresas interpostas, formalmente contratadas para “prestar os serviços” não possuem especialização nessas atividades, até porque não são instituições financeiras. Comprova-se ainda que as atividades são específicas do banco, realizadas sob o seu controle, visto que, a mesma rotina é ou já foi seguida por trabalhadores contratados com a intermediação de várias empresas interpostas. Em Fortaleza/CE, até novembro/2004, o banco mantinha contrato com a empresa Transpev para executar os mesmos serviços, hoje realizados através da Proservvi, numa demonstração de que as empresas contratadas são meras fornecedoras de mão-de-obra. Em outros Estados, o banco contratava os mesmos serviços

com outras empresas, sempre mantendo a mesma estrutura, a exemplo do Recife/PE, onde contratava a empresa Liserve Vigilância e Transporte de Valores e do Rio de Janeiro, onde contratava a empresa Proservvi Banco de Serviços, objeto de Ação Civil Pública proposta pelo MPT. Após a implantação do “Projeto Sigma”, toda a retaguarda passou a ser “terceirizada” por meio da Proservvi, e a tesouraria continua a ser realizada por empregados contratados por várias empresas, como a Brinks, Prosegur, Proforte, Transforte, Preserve e Protege.

No manual verifica-se que cada rotina tem um responsável, a exemplo da rotina de “Expedição de Documentos ao Cliente”, na fl. 01 (**doc.46**), cujo responsável é o “Gerente de Operações ou Substituto”. As situações especiais previstas no manual estabelecem que o “terceirizado”, antes da liquidação, deve submeter à análise do gerente de operações ou substituto, a exemplo dos depósitos em cheques do próprio banco, assinalado como “dinheiro”, de valor acima de R\$ 1.000,00 (mil reais).

A cada nova atividade que o banco passou a “terceirizar” promoveu treinamento para capacitação dos trabalhadores e seus supervisores, segundo depoimentos. Depois de treinados, com as rotinas manualizadas, o treinamento dos novos é feito pelos mais antigos, com a supervisão do coordenador.

3.2.3. Emissão de ordens pelo banco

Mantendo o sistema hierarquizado e respeitando as rotinas impostas pelo banco, constatou-se ainda que os funcionários do banco, de cargo superior, emitem instruções e ordens diretas aos funcionários da Proservvi, também de nível superior, para o repasse aos demais empregados. As instruções e ordens podem ser verbais ou escritas, como consta da correspondência eletrônica (e-mail institucional do banco) do Sr. Anderson Chaves, do ABN para Geraldo Freitas, da Proservvi, encontrada em quadro de aviso da CO-Guaratã em Belo Horizonte, contendo instruções sobre pagamento de contas de funcionários de um cliente do banco, recebida em malotes para efetivação na CO-Guaratã.

3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas

Para acessar os sistemas do banco e realizar as operações que lhe cabem, como abertura de conta-corrente, empréstimos, cobrança bancária, débito e créditos nas contas dos clientes, os trabalhadores contratados por meio da Proservvi utilizam senhas liberadas pelo banco que também orienta e controla o seu uso. Tal fato pode ser comprovado pelo Termo de Responsabilidade assinado pelos trabalhadores contratados por meio da Proservvi (**doc.56**) e na correspondência eletrônica (e-mail institucional do banco), enviada pelo Sr. Vicente Aparecido de Souza, do ABN-SP, para a Gerente Operacional da CO-Barão, Maria de Fátima Vieira, solicitando “*reorientar aos funcionários sobre a maneira correta de utilização e manutenção das senhas, evitando que tenhamos que ficar constantemente fazendo manutenção por falta de conhecimento/cuidado.*” (**doc.57**).

3.2.5. Acesso a informações sigilosas

Usando senhas fornecidas pelo banco e assinando Termos de Responsabilidade (doc.56), os empregados contratados pela empresa interposta, como a Proservvi, têm acesso a informações sigilosas dos clientes e dos bancos, exclusiva dos bancários. A instituição

financeira é obrigada, pelo art. 1º da LC nº 105, de 10.01.2001, “a conservar sigilo em suas operações ativas e passivas”, constituindo crime quebra de sigilo, fora das hipóteses legalmente autorizadas, nos termos do art. 10 da referida lei.

Além de constar expressamente do contrato firmado entre o banco e a Proservvi (**doc.12**), tal constatação foi feita pela fiscalização, no local de trabalho, quando dados de conta-corrente e extratos de empréstimos de clientes foram encontrados em poder dos trabalhadores “terceirizados” ou até no cesto de lixo (**doc.58**).

3.2.6. Subcontratação

Comprovando que a prática adotada pelo banco não é uma terceirização, mas uma contratação de mão-de-obra por empresa interposta de forma ilícita, com objetivo claro de redução de custos, pela precarização do trabalho, verifica-se que as empresas contratadas também não contratam diretamente grande parte dos empregados necessários para a realização das atividades bancárias. Como exemplo, cite-se a Transpev que, enquanto manteve o contrato com o banco, contratava trabalhadores por meio de cooperativas de mão-de-obra, objeto de Ação Civil Pública. A Proservvi também já subcontratou trabalhadores por meio de cooperativas, como a Conserv, no Recife/PE, e a Cooperinfo, em São José dos Campos/SP, também objeto de Ação Civil Pública que reconheceu o vínculo empregatício com o banco ABN AMRO Real. Atualmente, tanto a Proservvi, como a Brinks utilizam, rotineiramente, mão-de-obra de trabalhadores “diaristas” fornecidos pelas empresas Luandre, Sigma Delta e AMCN. A Proservvi e a Preserve ainda utilizam muitos trabalhadores na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista assegurado, situação pior do que a dos “cooperados” vítimas daquela fraude, pois os estagiários nem sequer têm cobertura previdenciária.

3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas

A fiscalização constatou o uso de equipamentos, computadores, máquinas autenticadoras, possuindo etiquetas de tombamento, além de sistemas informatizados pertencentes ao Banco Real, numa comprovação de que o banco precisa apenas da mão-de-obra fornecida com intermediação das empresas, como mostram as fotos abaixo:



Foto nº 07: Etiqueta de tombamento de terminais de caixa do Banco Real

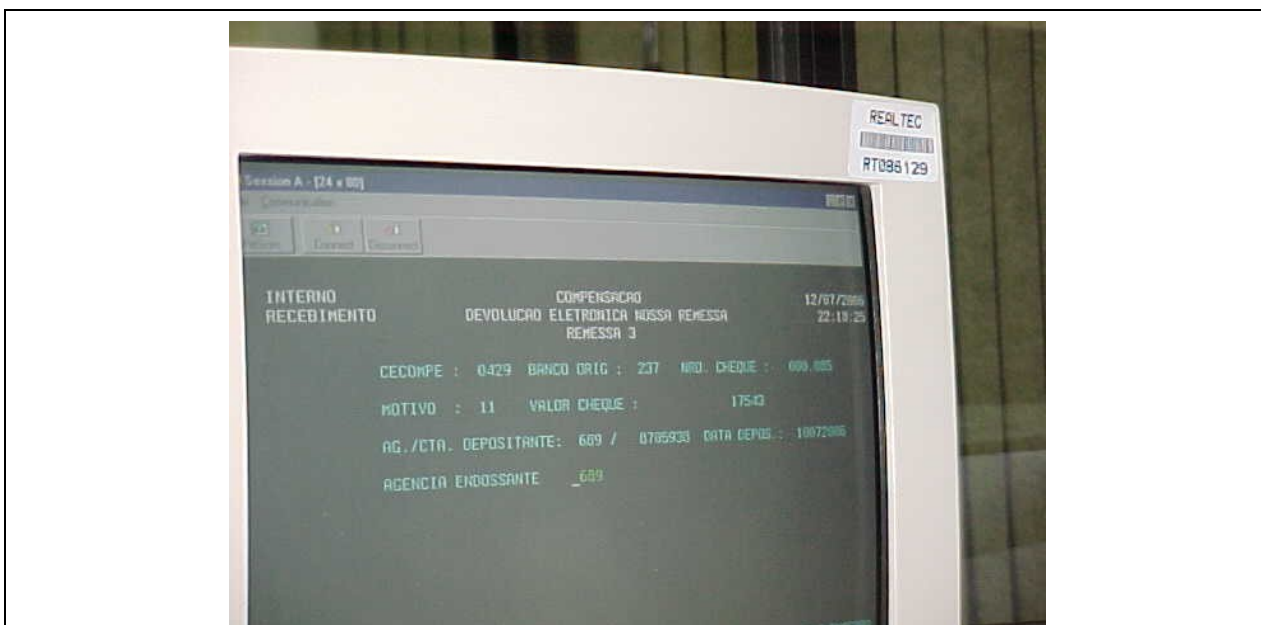


Foto nº 08: Terminal de computador com etiqueta de tombamento do Banco Real, com sistema da compensação em operação por “terceirizados”

3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco

Foi constatado pela fiscalização que o Banco Real e o Banco Sudameris, ambos com controle do ABN AMRO Real, mantêm 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados exercendo atividades tipicamente bancárias em estabelecimentos do Brasil, com personalidade e subordinação à estrutura organizacional do banco, sem o registro regular, nem anotação de CTPS.

Os empregados são formalmente registrados na Proservvi Empreendimentos, na Proservvi Banco de Serviço, nas empresas de vigilância, onde funcionam as centrais operacionais do ABN (Brinks, Prosegur, Proforte, Protege, Preserve e Transforte). Parte dos trabalhadores não tem registro formalizado com nenhuma das empresas contratadas sendo “fornecidos” como “mão-de-obra temporária”, “diaristas” ou “estagiários”, sem que sejam atendidos os requisitos legais da Lei 6.019/74 ou da Lei 6494/77.

3.3.1. Pessoalidade/ Não-eventualidade

A maioria dos trabalhadores exerce as mesmas atividades, para o mesmo banco, com habitualidade e pessoalidade, registrando a jornada em folha de ponto (**doc.49**). Foram encontrados vários trabalhadores que executam a mesma atividade há anos, embora contratados por empresas diferentes ou por cooperativas, sempre a serviço do Banco Real. As atividades são permanentes, próprias dos bancos, já que serviços como recebimento de depósitos, pagamento de títulos, tributos, agendamento de pagamentos, cobrança, desconto de cheques são atividades rotineiras que as instituições financeiras prestam para os seus clientes, exigindo capacitação específica na função.

Em Belo Horizonte, foram encontrados cerca de 16 (dezesesseis) empregados trabalhando na tesouraria, por meio de contrato com a Proforte, mas que já trabalhavam para o banco, por meio de contrato com a Transpev até 15.01.2006, quando foram “transferidos”, devido à mudança da empresa contratada, mas continuaram a executar as mesmas atividades, para o Banco Real, já que tinham adquirido a especialização necessária, que pertence ao banco e não a qualquer das empresas contratadas, meras intermediárias.

Flagrante também a pessoalidade. Como exemplo, a transferência do empregado Humberto Jackson Rodrigues, de Fortaleza, onde era contratado por meio da Transforte, para o Recife, contratado por meio da Proservvi, exercendo a coordenação dos serviços do Banco Real.

Os trabalhadores cumprem jornada diária, de segunda a sexta-feira, variando o horário de acordo com o setor, a função e com o movimento do banco. Da mesma forma que ocorre com os bancários que trabalham internamente nas agências, nos dias de maior movimento (segundas-feiras, final de mês etc.) a jornada precisa ser prorrogada até a conclusão do serviço, chegando a alcançar períodos contínuos de 18 a 23 horas.

4. Das condições de segurança e saúde

Nesta parte do relatório apresentam-se considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. Abordam-se os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho, no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação de empresas “prestadoras de serviço” nas atividades realizadas nos estabelecimentos inspecionados. Foram inspecionados os ambientes onde são executadas as atividades de retaguarda bancária, suas condições sanitárias e de trabalho.

4.1. Mobiliário e equipamentos

Os postos de trabalho são constituídos por mesas de diferentes formatos. A maioria das bancadas tem características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais. Há situações nas quais os espaços de

trabalho não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.



Foto nº 09: Inadequação do posto de trabalho que leva os trabalhadores à improvisação para poder exercer suas funções, como o uso de listas telefônicas para adequar a altura do visor ao campo visual do operador.



Foto nº 10: Bancada sem estrutura que permita o posicionamento adequado dos membros inferiores, e sem apoio adequado para os pés. Ombros suspensos, provocando aumento do esforço da cintura escapular. Punho apoiado em bordo “vivo”, tudo fator de risco de distúrbios osteomusculares.

Foto nº 11: Detalhe do posto de trabalho evidenciando o desrespeito aos ângulos de conforto dos membros inferiores favorecida pela ausência de apoio para os pés.



Foto nº12: O espaço de trabalho não permite um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.

Os documentos que são manuseados pelos trabalhadores são acondicionados em caixas. Não foram evidenciadas ações no sentido de capacitar os trabalhadores no levantamento individual de peso, nem de que foram analisadas as condições em que tais levantamentos são realizados.

4.2. Da organização do trabalho

Foram observados vários fatores condicionantes de estresse e de sofrimento mental no trabalho, entre os quais: diferentes situações de sobrecarga de trabalho, tarefas repetitivas, pressão de tempo (a retaguarda funciona condicionada pelo tempo limite da compensação bancária no Banco do Brasil), pouca ou nenhuma variação e alternância de tarefas, grande responsabilidade no trabalho (documentos bancários, depósitos, pagamentos, manuseio de valores de terceiros), trabalho organizado que não favorece o estímulo e oportunidades para os trabalhadores desenvolverem suas habilidades e potencialidades (alta rotatividade, pouca possibilidade de ascensão funcional), não propicia aos trabalhadores oportunidades de participar nas decisões das ações que afetam suas tarefas.



Foto nº 13: Trabalhador lesionado no punho, continua em atividade com digitação e terminal de computador.

Imagem que identifica as condições de trabalho, onde a organização exige dos trabalhadores que continuem trabalhando mesmo quando padecem de dores ou de outros constrangimentos.

4.3. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

A empresa apresentou o Programa de Prevenção de Risco Ambiental – PPRA elaborado pelo SESMT do Banco ABN AMRO Real AS, incluindo o Sudameris, sem constar: detalhamento das características do estabelecimento, identificação das funções, atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, instrumentos e materiais de trabalho, reconhecimento dos riscos ambientais, número dos trabalhadores expostos tanto aos riscos identificados, como para o risco identificado nas recomendações, bem como a caracterização da atividade e do tipo da exposição.

O PPRA, analisado em relatório específico (apêndice B), também exclui de suas considerações os trabalhadores das empresas terceirizadas.

4.4. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

O PCMSO apresentado, elaborado pela empresa Bioqualynet Saúde Ocupacional S/S Ltda, refere-se à agência 0416 - Lapa, situada na Rua Barão de Jundiá, 379, e Rua Roma, 1789, e não aos estabelecimentos sob fiscalização.

Da análise do PCMSO (**apêndice B**) verifica-se que não estão incluídos os empregados contratados por meio das empresas prestadoras de serviço. Pode-se concluir ainda que: não segue as diretrizes impostas pela NR 7; não evidencia ser parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa, no campo da saúde dos trabalhadores; não está articulado com o disposto nas demais NR; não considera as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores; não privilegia o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

Pode-se então inferir que o PCMSO não tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da simples constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

Concluimos que o PCMSO não foi planejado e implementado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores.

4.5. Das irregularidades encontradas

Do ponto de vista da saúde e da segurança no trabalho foram identificadas as irregularidades a seguir descritas (com os respectivos itens das Normas Regulamentadoras):

► O PPRA não evidencia que é parte integrante do conjunto das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores e nem estar articulado com o PCMSO, o disposto nas demais NR, de forma que digam respeito a todos os riscos relacionados ao trabalho, notadamente os ergonômicos. O PPRA restringe-se a orientações baseadas no comportamento individual dos trabalhadores, sem referir-se a outros procedimentos coletivos e de caráter interventivo no processo de trabalho e da organização do trabalho, integrados ao PCMSO (9.1.3).

► O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) não contempla:

- planejamento anual com o estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas (9.2.1.a)
- estratégia e metodologia de ação (9.2.1.b);
- forma de manutenção e divulgação dos dados (9.2.1.c);
- forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (9.2.1.d);

► O desenvolvimento do PPRA não inclui as seguintes etapas:

- antecipação e reconhecimento de todos os riscos ocupacionais (9.3.1.a);
- estabelecimento de metas de avaliação e controle (9.3.1.b);
- implantação de medidas de controle e avaliação da sua eficácia (9.3.1.d);
- divulgação dos dados para os trabalhadores (9.3.1.f);

► Não providenciar no reconhecimento dos riscos ambientais, notadamente:

- a determinação e localização das possíveis fontes geradoras (9.3.3.b);
- a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos (9.3.3.d);
- a caracterização das atividades e do tipo da exposição (9.3.3.e);
- a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, como os agravos à saúde originados por riscos organizacionais, psicossociais e posturais (9.3.3.f);
- os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados disponíveis na literatura técnica (9.3.3.g);
- a descrição das medidas de controle já existentes (9.3.3.h);

► Deixar de executar ações integradas entre os empregadores que realizam suas atividades no local de trabalho para aplicar medidas visando à proteção de todos os trabalhadores (9.6.1).

► Deixar de zelar pela eficácia do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, ao não considerar as diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7 (7.3.1.a);

► Deixar de indicar no Atestado de Saúde Ocupacional dos trabalhadores o risco ergonômico da atividade (7.4.4.3 b);

► Deixar de delimitar no PCMSO as condutas e os parâmetros utilizados frente aos acometimentos por causas osteomusculares, no grupo de trabalhadores expostos a risco ergonômico, incluindo os critérios para a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.

► Os pisos dos locais de trabalho apresentam saliências e depressões que prejudicam a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais (8.3.1);

► No trabalho manual sentado, as bancadas, mesas, escrivaninhas não proporcionam ao trabalhador as condições de boa postura, visualização e operação, e não atendem aos seguintes requisitos mínimos:

- ter altura e característica da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do acento (17.3.2.a);
- ter área de trabalho de fácil alcance (17.3.2.b);
- ter características dimensionais que possibilitem o posicionamento e a movimentação adequados dos segmentos corporais (17.3.2.c);

► Deixar de providenciar suporte para os pés para os trabalhadores cuja atividade é realizada na postura principal sentada (17.3.4);

► Deixar de fornecer suporte adequado para os documentos de forma a proporcionar boa postura, visualização e operação de forma a evitar a movimentação freqüente do pescoço e a fadiga visual (17.4.2.a);

► Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminal de vídeo não observam o seguinte:

- ausência de reflexos (17.4.3.a);
- teclado sem mobilidade que permita ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas (17.4.3.b);
- equidistância entre a tela, o teclado e o suporte para os documentos, de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais (17.4.3.c);
- altura ajustável das superfícies de trabalho (17.4.3.d);

► Deixar de avaliar os seguintes parâmetros dos ambientes de trabalho:

- velocidade do ar (17.5.2.c);
- umidade relativa do ar (17.5.2.d);

► Deixar de respeitar o nível de iluminamento da NBR 5413 (17.5.3.3);

► Deixar de incluir pausas para descanso nas atividades com exigência de sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores (17.6.3.b);

► Não observar, nas atividades de entrada de dados, no processamento eletrônico de dados, pausa de 10 min. a cada 50 min. trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (17.6.3.“b”);

5. Conseqüências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)

5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários

Ao procurar um banco para abrir uma conta-corrente, onde deposita os seus recursos financeiros, faz pagamentos de títulos ou tributos, emite cheques (títulos de pagamento a vista), firma contratos de empréstimos ou contratos de cobrança bancária, o cliente contrata os serviços que lhes são oferecidos pelo banco, que cobra o correspondente preço, por meio de tarifas ou juros. Além disso, é com a utilização do montante desses depósitos, que lhe é confiado, que o banco realiza as demais operações financeiras autorizadas pela legislação específica e pelo Banco Central do Brasil, como a concessão de empréstimos, com juros e pagamento dos ganhos obtidos nas aplicações financeiras. Para a realização do seu objeto social, como instituição financeira, na realização das operações financeiras a que se propõe, o

banco deve utilizar mão-de-obra diretamente contratada, em todas as fases do processo, assegurando-lhes as condições especiais de trabalho legalmente garantidas.

Pelas características inerentes à atividade bancária, em que a responsabilidade ou o manuseio de valores de terceiros impõe ao conjunto de trabalhadores condição de estresse em ambiente de risco presumido, a legislação estabeleceu jornada reduzida de 6 (seis) horas para todos os bancários, independentemente da função exercida (caixas, escriturários, auxiliares de tesouraria, etc.), segundo critério de higidez física. Para algumas funções específicas, são asseguradas ainda gratificações adicionais, a exemplo da gratificação de caixa, além de outros direitos garantidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

As Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas entre o Sindicato dos Bancários e o Sindicato da categoria econômica prevê piso salarial, gratificações especiais de acordo com a função e outros direitos, como a participação nos lucros e resultados.

5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta

Os empregados “terceirizados” encontrados pela fiscalização, sem as condições de trabalho que são garantidas aos bancários, executam, na sua maioria, atividades de auxiliares de tesouraria, caixas bancários e escriturários, exatamente as mesmas dos empregados regularmente registrados pelo banco e que trabalham nas agências.

Como diferencial entre as atividades realizadas pelos bancários que trabalham nas agências, visíveis ao público, e àquelas realizadas nas retaguardas, pelos “terceirizados” destacam-se:

- No ambiente das agências, visível ao público, é mantida uma fachada de banco moderno e automatizado, com instalações amplas e confortáveis, terminais de auto-atendimento que iludem o cliente de que toda a operação bancária já se efetiva automaticamente naquela máquina. Encontram-se pouquíssimos funcionários, na maioria com a função de captar clientes que têm livre acesso ao local e, para eles, venderem serviços;
- O ambiente onde se realizam as atividades “terceirizadas” de retaguarda e tesouraria é, em regra, uma base-forte de empresas de vigilância, cercada por altos muros e ostensivo esquema de segurança armada, longe da visão do público. Em salas fechadas por inúmeras e sucessivas portas de segurança, centenas de trabalhadores acumulam-se em pequenos guichês, bancadas com terminais de caixa, em desfavoráveis condições de higiene, segurança e saúde;
- O fracionamento das operações em sub-rotinas, realizadas por pessoas diferentes, retira do trabalhador a consciência do todo e do resultado alcançado pelo seu trabalho, torna o trabalho ainda mais repetitivo e, além de não promover desenvolvimento social do trabalhador, é causa de elevada incidência de doenças profissionais, como a LER-DORT;
- Remuneração dos “terceirizados” vem decaindo ao longo do tempo. No início do processo de “terceirização”, assegurava-se o piso dos bancários. Constatou-se que a remuneração atual para aos “terceirizados” é bem inferior àquela paga aos bancários regularmente registrados. O índice de reajuste aplicado aos contratos de “terceirização”, antes baseado no reajuste dos bancários (contrato ABN-Transpev, não vigente, **doc.18**), hoje, por imposição do banco, tem base no reajuste da categoria dos trabalhadores da empresa contratada (vigilante ou conservação e limpeza);
- A jornada contratual é de 44 horas semanais para os mensalistas e sem limite para os diaristas ou horistas. Na realidade, submetem-se a jornadas excessivas e, com grande frequência, jornadas entre 12 e 15 horas, constatando-se ainda alguns trabalhadores que, costumeiramente, laboram 18 a 23 horas diárias (**doc.49**), o que caracteriza situação de trabalho degradante, por usurpar a dimensão da personalidade humana, com restrição de

natureza fisiológica que lhe impede o potencial sono reparador e a alimentação compensatória e afasta qualquer possibilidade de convivência familiar saudável;

- O banco baseia o seu sistema produtivo na exploração da personalidade humana do trabalhador “terceirizado”, submetendo-o a jornadas absurdas e a pressão para o alcance de metas de produção excessivas, com controle e exposição da produtividade individual e da quantidade de erros cometidos, caracterizando-se assédio moral e estrutural;

5.3. Consequências

Alguns das consequências maléficas da contratação de mão-de-obra por empresa interposta levada a efeito pelo Banco Real e pelo Banco Sudameris, ambos do grupo econômico ABN AMRO Real são elencados abaixo:

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros);
- Sujeição a condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);
- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação PROSERVVI- SIGMA DELTA, PROSERVVI – AMCN, PROSERVVI-LUANDRE, PROSERVVI-CONAPE);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que formalmente exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo ABN.

6. Conclusões

Das observações da realidade encontrada, detalhadas nos itens “Situação Encontrada - Formalidades” e “Situação Encontrada - Realidade”, da análise dos documentos apresentados,

comentados e anexados ao presente relatório e, embasada na legislação vigente (Constituição da República de 1988; Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT; Lei nº 8.036/90 – FGTS; Lei nº 6.019/74 – Trabalho Temporário, Lei nº 6.494/77 – Estágio, IN MTE nº 03/971, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência - Súmulas 239 e 331 do TST), resumidos no apêndice “Fundamentação Jurídica”, a **fiscalização** constatou a contratação irregular de 2840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados sem a devida formalização do registro pelo Banco ABN AMRO Real, em processo de terceirização ilícita de atividades permanentes e essenciais ao seu funcionamento.

Os trabalhadores contratados por empresas interpostas exercem atividades típicas de bancários (**abertura de conta-corrente, contratos de empréstimos, operações do caixa-rápido (depósitos e pagamentos), compensação de cheques, tesouraria, custódia de cheques, conferência e custódia de numerários**), de forma contínua, obedecendo a rotinas, procedimentos e controle diretivo do banco, embora sejam contratados por empresas interpostas “prestadoras de serviços”, sem especialização nas atividades contratadas.

Desrespeitam-se as condições especiais de trabalho garantidas aos bancários, impostas pela lei ou pelas convenções coletivas, inclusive a jornada reduzida de 6 (seis) horas, estabelecida em função de critério de higidez física e mental, tendo em vista o presumível risco ambiental que a natureza da atividade impõe, pelo estresse decorrente da responsabilidade e manuseio de valores de terceiros.

A atividade bancária realizada por trabalhadores contratados pelos Bancos com intermediação de empresas “terceirizadas” funciona nos estabelecimentos das contratadas, denominados de “Centro Operacional”, “Site” ou “Tesouraria” do banco, onde trabalham alguns poucos empregados registrados pelo banco, em cargos de gerência ou supervisão, controlando e supervisionando as atividades exercidas com pessoalidade e subordinação por centenas de trabalhadores “terceirizados”, “estagiários” ou “temporários”.

A fiscalização constatou ainda:

- As empresas interpostas também não formalizam o contrato de trabalho de todos os trabalhadores, fazendo sucessiva intermediação. Muitos trabalhadores são subcontratados por meio de “empresas de mão-de-obra temporária” ou por “agentes de integração de estágio” que fornecem parte da mão-de-obra necessária, na condição de “diaristas”, “horistas”, ou “estagiários”, sem atender aos requisitos da Lei 6.019/74 ou da Lei 6.494/77;
- As jornadas excessivas de até 23 horas diárias, em **precárias condições de trabalho, saúde e segurança**, submetem os trabalhadores à pressão para o atingimento de metas de produção, em flagrante afronta à legislação trabalhista, configurando assédio estrutural;
- Vários equipamentos utilizados pertencem ao banco, bem como o sistema informatizado usado pelos “terceirizados”;
- Nos contratos, os bancos tentam eximir-se da responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, prejudicando um grande número de empregados que ofertam trabalho subordinado;

Com base nos art. 2º e 3º, 8º e 9º da CLT e Súmula 331 do TST, a fiscalização concluiu que o processo de “terceirização” empreendido pelo Banco ABN AMRO REAL no Brasil, que se amplia sem limites nos últimos anos, **não atende aos requisitos de legislação vigente**. Por esse mecanismo, o banco contrata mão-de-obra barata, por empresa interposta, para realizar, em recintos isolados, de acesso restrito e instalações precárias, a maior parte das **tarefas permanentes da sua atividade-fim**, mantendo direta ou indiretamente o controle e a direção sobre o trabalho que é desenvolvido com pessoalidade pelos empregados, ditos “terceirizados”. Ao mesmo tempo, mantém nas suas bem instaladas agências bancárias poucos empregados regularmente registrados como bancários, fazendo apenas o atendimento aos clientes, cujos

serviços contratados ao banco, sob cobrança de tarifas diversas são, na sua maioria, realizados nas obscuras retaguardas terceirizadas.

Foi lavrado o Auto de Infração de nº **01216853-0**, capitulado no art. 41 da CLT, **por ter o banco mantido 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta reais) empregados sem registro**, prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do contratante, com pessoalidade e subordinação, contratados por empresa interposta, formando-se o vínculo com o tomador de serviço, nos termos da Súmula 331 do TST, art. 2º, 3º, 8º e 9º, da CLT.

A empresa foi também autuada por todas as demais infrações à legislação trabalhista em decorrência do contrato de trabalho que deixou de formalizar, sendo levantado o débito do FGTS do período alcançado pela fiscalização (janeiro/2003 a agosto/2006).

A situação ora relatada diz respeito à contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formalmente tratada de “terceirização”, praticada pelo **Banco Real e Banco Sudameris** (cujo capital foi adquirido pelo Banco ABN AMRO Real), em todo o Brasil, situação já constatada em ações fiscais regionais anteriores, algumas delas que foram objeto de Ações Civis Públicas propostas pelo MPT em municípios diversos, a exemplo de Rio de Janeiro/RJ, Campinas/SP e Recife/PE, em que a defesa dos bancos não prosperou.

Este relatório retrata a realidade encontrada durante a ação fiscal, fundamenta as autuações e se forma de valiosos elementos de prova para a instauração de ações judiciais ou demais procedimentos cabíveis a cargo do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria da Receita Previdenciária.

São Paulo, de de 2006

Paulo Antonio Barros Oliveira
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

Maria Cristina Serrano Barbosa
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

Gustavo Gonçalves Silva
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

Eduardo João da Costa
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

Luis Alexandre de Faria
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

José Maria Coutinho
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Maria de Lourdes G. F. Moure
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebido em / /

ABN AMRO REAL S.A.

**ANEXO 3 – RELATÓRIO FISCAL 3 – PARTE INTEGRANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO N.º
01216866-1 – AUTUADO: BANCO BRADESCO S.A.**

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO**
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Relatório Fiscal – Volume 1

Parte Integrante do Auto de Infração n.º 01216866-1

Autuado: BANCO BRADESCO S.A.
CNPJ: 60.746.948/0001-12
Cidade de Deus, Osasco/SP

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa
Gustavo Gonçalves Silva
José Maria Coutinho
Luis Alexandre de Faria
Maria Cristina Serrano Barbosa

Maria de Lourdes Moure
Paulo Antônio Barros Oliveira

AFT-DRT/SC
AFT-DRT/CE
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/PE
AFT-DRT/SP
AFT-DRT/RS

OUTUBRO/2006

SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal	208
Das atividades objeto de fiscalização	208
Equipe Nacional de Fiscalização	208
Empresa Fiscalizada	208
Histórico da Ação Fiscal	209
Relatório de Fiscalização	211
1. Situação Encontrada – Formalidades	211
1.1. Dos “Prestadores de Serviços” contratados pelo BRADESCO	211
1.1.1. Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.	211
1.1.2. Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.	212
1.1.3. ATP Tecnologia e Produtos S/A – ATP S/A.	213
1.1.4. Nordeste Segurança de Valores Ltda.	214
1.1.5. Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança.	214
1.1.6. Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.	215
1.2. Da análise <u>formal</u> dos Contratos firmados, no processo de “Terceirização” dos serviços de Retaguarda Bancária	215
1.2.a. Do Contrato firmado com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.	215
1.2.b. Do Contrato firmado com a Brink’s Segurança e Transporte de Valores Ltda.	217
1.2.c. Do Contrato com a ATP Tecnologia e Produtos S/A.	219
1.2.d. Do Contrato firmado com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.	220
1.3. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de ‘Terceirização’ dos serviços de Tesouraria	222
1.3.a. Do Contrato firmado com a Brink’s Segurança e Transporte de Valores Ltda.	222
1.3.b. Do Contrato firmado com a Nordeste Segurança de Valores Ltda.	224
1.3.c. Do Contrato firmado com a Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança	226
1.3.d. Do Contrato com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.	227
2. Da ação fiscal	228
2.1. Dos locais inspecionados	228
2.1.1. Agência de Serviços (AS) Marechal / Site Marechal	228
2.1.2. Tesouraria da BRINKS	229
2.1.3. DSC Pólo Florianópolis	229

2.1.4. A. S. Curitiba / DSC Pólo Curitiba	230
2.1.5. A. S. Recife / DSC Pólo Recife	231
2.1.6. A. S. Fortaleza	232
2.1.7. A. S. Porto Alegre	232
2.1.8. Site Barão de Limeira	233
2.1.9. A.S. Belo Horizonte	233
2.1.10. Tesouraria da Prosegur	234
3. Da análise dos processos de intermediação de mão-de-obra para execução de serviços bancários	234
3.1 Análise da Situação encontrada - Retaguarda Bancária	234
3.2. Análise da Situação encontrada – Tesouraria	238
4. Da ilegalidade das contratações	238
5. Das Condições de Segurança e Saúde dos ambientes fiscalizados	239
5.1. Quanto aos aspectos relacionados à Saúde e à Segurança no Trabalho	240
5.1.1. Abrangência	240
5.1.2 Características físicas das tarefas	240
5.2. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	246
5.3. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO	246
5.4. Outros elementos da tarefa	247
6. Considerações finais (Saúde e Segurança)	247
7. Consequências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)	247
8. Conclusões	248

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT

DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - DEFIT

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS

Relação de Anexos – Volume 1

- 01** – Cartão CNPJ, Estatuto Social do BRADESCO S/A (AGE de 27.03.2006), Ata da Reunião Extraordinária do Conselho de Administração (27.03.2006) e Ata das Assembléias Gerais Ordinária e Extraordinária de 27.03.2006;
- 02** – 13ª Alteração do Contrato Social da PROSERVI Empreendimentos e Serviços Ltda (CNPJ – 00.395.792/0001-40), de 01 de junho de 2005;
- 03** – Ata da 8ª Reunião do Conselho de Administração da ATP Tecnologia e Produtos S/A (CNPJ – 38.059.846/0001-70), de 19 de fevereiro de 2004;
- 04** – 2ª alteração e consolidação do contrato social da sociedade limitada denominada Nordeste Transporte de Valores Ltda, de 10 de janeiro de 2004;
- 05** – Ata de Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31 de outubro de 2005, consolidada o Estatuto Social da empresa Prosegur Brasil S/A – Transportadora de Valores e Segurança

- 06** – 30ª alteração contratual da sociedade Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda (CNPJ – 23.245.012/0001-81), de 16 de dezembro de 2005;
- 07** – Contrato de prestação de serviços (com aditivos), celebrado entre BRADESCO e PROSERVI, em 20 de agosto de 2002;
- 08** – Notas fiscais emitidas pela PROSERVI para o BRADESCO, referente aos serviços de Retaguarda Bancária;
- 09** – Contrato de Prestação de Serviços de Numerário nº 992600047-D (e Termos Aditivos) celebrado entre BRADESCO e BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 11 de novembro de 2002;
- 10** – Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002958, Anexos (e aditivos), celebrado entre BRADESCO e BRINK'S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 31 de agosto de 2004;
- 11** – Notas fiscais emitidas pela BRINK'S para o BRADESCO, referentes aos serviços de Retaguarda Bancária;

Relação de Anexos – Volume 2

- 12** – Contrato de prestação de serviços nº 460000481 celebrados entre BRADESCO e ATP Tecnologia e Produtos S/A, de 10 de abril de 2006;
- 13** – Nota Fiscal emitida pela ATP Tecnologia e Produtos S/A para o BRADESCO, referente ao serviço de Retaguarda Bancária;
- 14** – Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (e Termos aditivos) celebrado entre BRADESCO e Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda, em 01 de julho de 2002;
- 15** – Notas Fiscais emitidas pela Rodoban para o BRADESCO, referentes aos serviços de Retaguarda Bancária e Tesouraria;
- 16** – Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário e Anexos, celebrado entre BRADESCO e BRINKS Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 19 de outubro de 1998;
- 17** – Notas fiscais emitidas pela BRINK'S para o BRADESCO, referentes aos serviços de Tesouraria;
- 18** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário e Captura de Cheques nº 99/4800-0015 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Nordeste Segurança de Valores Ltda, de 21 de Junho de 1999;
- 19** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 02/4800.001 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Nordeste Segurança de Valores Ltda, de 22 de outubro de 2002;
- 20** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 46000002732 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Grupo Nordeste, de 06 de agosto de 2004;
- 21** - Notas Fiscais emitidas pela Nordeste Transporte de Valores Ltda para o BRADESCO, referente aos serviços de Tesouraria;
- 22** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 46000002731 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Prosegur Brasil S/A, de 01 de junho de 2004;
- 23** - Notas Fiscais emitidas pela Prosegur para o BRADESCO, referentes aos serviços de Tesouraria;
- 24** - Manual de Procedimentos – Agência de Serviços – Departamento de Serviços Centralizados – versão 005/2004;
- 25** - Manual de Procedimentos - Agência de Serviços – Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado – DSC Departamento de Serviços Descentralizados - versão 007/2005;
- 26** - Fitas de Caixa recolhidas na Agência de Serviços de Belo Horizonte;
- 27** - Organograma da estrutura da empresa Nordeste, com referência aos trabalhadores que prestam serviços para o BRADESCO;

- 28 - Correspondência eletrônica entre funcionários do BRADESCO e gestor da empresa Rodoban;
- 29 - Relatório Parcial contendo o volume dos serviços processados;
- 30 - Comprovante da efetivação de depósito em dinheiro em conta de cliente BRADESCO e tabela de devolução de cheques;
- 31 - Documento de ocorrências relacionado aos serviços bancários processados;
- 32 - Planilha de documentos para pesquisa, recolhido na AS Belo Horizonte;
- 33 - Check list de segurança – núcleo de serviços. Rotina a ser aplicada junto aos funcionários do BRADESCO;
- 34 - Check list agência de serviços – processo operacional. Rotina a ser aplicada junto aos funcionários do BRADESCO;
- 35 - Comunicado aos colaboradores, informando a aquisição da Proservvi pela Fidelity National Information Services, Inc.;
- 36 - Relação dos trabalhadores encontrado em atividade para o BRADESCO, por intermédio das empresas interpostas, no momento da inspeção *in loco*, conforme citações efetuadas no item 2.1.
- 37- Correspondência eletrônica da BRINKS para fiscalização;

Objetivo da Ação Fiscal

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01216866-1**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da “terceirização” praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 a Setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

Das atividades objeto de fiscalização

As atividades objeto de fiscalização são aquelas relacionadas à Retaguarda Bancária, tais como o processamento dos Malotes Personalizados, Depósitos Expresso e Multi Expresso, e ainda serviços de Compensação Bancária e Tesouraria.

Equipe Nacional de Fiscalização

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0
 Gustavo Antônio Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0
 José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7
 Luís Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2
 Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9
 Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5
 Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

Empresa Fiscalizada

Identificação

BANCO BRADESCO S/A.

CNPJ: 60.746.948/0001-12.

Endereço: Cidade de Deus, s/nº, Vila Yara, Osasco/SP – CEP 06.029-900.

Atividade Econômica Principal (CNAE): Bancos Múltiplos (com carteira comercial) – 65.22-6.

Natureza Jurídica: Sociedade anônima de capital aberto (CNPJ, Estatuto Social e Atas da Reunião Extraordinária nº 1.143 e da Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária, ambas de 27.03.2006, em anexo – **doc. nº 01**).

Conselho de Administração (conforme Ata da Reunião Extraordinária nº 1.143, do Conselho de Administração, realizada em 37.03.2006, publicada no Diário Oficial Empresarial nº 116, de 07 de abril de 2006):

- Lázaro de Mello Brandão, RG 1.110.377/SSP-SP e CPF 004.637.528/72 – Presidente do Conselho de Administração;
- Antônio Bornia, RG 11.323.129/SSP-SP e CPF 003.052.609/44 – Vice Presidente do Conselho de Administração;
- Márcio Artur Laurelli Cypriano, RG 2.863.339-8 SSP-SP e CPF 063.906.928/20 – Diretor Executivo;
- Laércio Albino Cezar, RG 3.555.534 SSP/SP e CPF 064.172.724-00 – Diretor Vice Presidente;
- Arnaldo Alves Vieira, RG 4.847.312 SSP/SP e CPF 055.302.378-00 – Diretor Vice Presidente;
- Luiz Carlos Trabuco Cappi, RG 5.284.352 SSP/SP e CPF 250.319.028-68 – Diretor Vice Presidente;
- Sérgio Socha, RG 208.855-0 SSP/SC e CPF 133.186.409-72 – Diretor Vice Presidente;
- Júlio de Siqueira Carvalho de Araújo, RG 3.272.499 IFP/RJ e CPF 425.327.017-49 – Diretor Vice Presidente;
- Milton Amílcar Silva Vargas, RG 7.006.035.096 SSP/RS e CPF 232.816.500-15 – Diretor Vice Presidente;
- José Luiz Acar Pedro, RG 5.592.741 SSP/SP e CPF 607.571.708-20 – Diretor Vice Presidente;
- Norberto Pinto Barbedo, RG 4.443.254 SSP/SP e CPF 509.392.708-20 – Diretor Vice Presidente.

Objeto social (Estatuto AGE 27.3.2006):

- Efetuar operações bancárias em geral, inclusive câmbio (art. 5º).

Histórico da Ação Fiscal

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas prestadoras de serviços aos bancos, conforme consta da denúncia.

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, com enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luís Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em junho/2006, na cidade de São Paulo, com a participação dos Procuradores do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos e Milena Cristina Costa, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a “terceirização” de atividades do BRADESCO. Foram entrevistados empregados “terceirizados”, “diaristas”, “horistas”, “estagiários”, seus superiores e empregados registrados pelo banco, lotados nos locais da prestação de serviços terceirizados. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco, as empresas por ele contratadas e as empresas subcontratadas, fornecedoras de mão-de-obra, a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI, e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a Inspeção do Trabalho elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas prestadoras de serviços. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das ações, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adilson Pereira da Costa, Alcedina Maria Barroso Leal, Maria Inês Berquó Sabino, Solange Maria Mendonça, Vanessa Patriota Fonseca e Murilo Almeida, da DRT/PE.

A análise conjunta das entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados do banco pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da terceirização** procedida pelo banco, que se utilizou de empresas “prestadoras de serviços” para intermediar a contratação de trabalhadores para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do BRADESCO que, sem elas, não poderia continuar a prestar seus serviços.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, com levantamento de débito do FGTS e Contribuição Social do período de janeiro/2003 a agosto/2006, em nome do Banco Bradesco S.A. Foram alcançados todos os trabalhadores que prestavam serviços ao banco **no Brasil**, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMIENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), BRINKS (SP, RS), PROSEGUR (MG), RODOBAN (MG), ATP (CE), NORDESTE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários”, “diaristas”, ou “horistas”, contratados por empresas de trabalho temporário, LUANDRE (BRINKS/SP), AGILIDADE (PROSERVVI/PR), todos trabalhando nas mesmas condições relatadas, em que se comprova a descaracterização da terceirização, do contrato temporário e do contrato de estágio.

Auto de Infração

Irregularidade

01

Manter empregados sem registro

02	Não anotar CTPS
03	Não informar ao CAGED
04	Não informar RAIS/2003
05	Não informar RAIS/2004
06	Não informar RAIS/2005
07	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)
08	Exceder de 6 horas a jornada do bancário
09	Prorrogar a jornada além do limite de 2 horas
10	Não conceder descanso de 11 h entre jornadas
11	Descumprir convenção coletiva
12	Não depositar FGTS
13	Não recolher a Contribuição Social mensal

Relatório de Fiscalização

1. Situação Encontrada – Formalidades

Do ponto de vista **formal**, a empresa BANCO BRADESCO S/A vem firmando contratos com empresas “prestadoras de serviço”, com vistas à “prestação de serviços” de Retaguarda Bancária (Back Office), consubstanciados no processamento dos documentos bancários inerentes aos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados de suas Agências e Postos de Atendimento, serviços de Compensação e Custódia de Cheques, tendo elegido para tal fim, ressalvada a existência de outras “Prestadoras de Serviços”, as empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A. e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.

Da mesma forma, vem contratando mão-de-obra com intermediação de “prestadoras de serviços” para a execução das atividades de Tesouraria (processamento de numerário), que compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências e Postos bancários e de Clientes, recolhidos por empresas credenciadas/contratadas pelo Banco e a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas ao suprimento de Agências e Postos bancários e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil. Nessas atividades suas eleitas foram, ressalvada a possibilidade de existência de outras parceiras, as empresas BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES LTDA., PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA. e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.

A análise dos aspectos formais dessas contratações e as situações constatadas pela fiscalização, com a qualificação das partes dos contratos, serão detalhadas a seguir.

1.1. Dos “Prestadores de Serviços” contratados pelo BRADESCO

1.1.1. Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.

CNPJ: 00.395.792/0001-40.

Endereço: Rua dos Estudantes, 600-E, Moinho Velho, Cotia/SP – CEP 06707-050.

Quadro Societário (13ª Alteração Contratual – doc. nº 02):

- PROSERVVI BANCO DE SERVIÇOS S/A, CNPJ 65.704.413/0001-00, com endereço comercial na rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia/SP;
- ADVENT PROCESSAMENTO E PARTICIPAÇÕES LTDA., CNPJ 06.964.834/0001-01, com endereço comercial na Rua Funchal, 263, 10º andar, Sala 14-F, São Paulo/SP.

Administração (13ª Alteração Contratual):

- Emílio Navas Cominato, RG 2.930.207-SSP/SP e CPF 038.905.208-63, Diretor Presidente;
- Wilson Olivieri, RG 8.055.619 e CPF 011.641.168-60, Diretor Financeiro;
- Romário Machado da Gama, RG 9.838.967-1-SSP/SP e CPF 938.945.118-34, Diretor sem designação.

Objeto Social (13ª Alteração Contratual):

- prestação de serviços administrativos auxiliares de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de arquivos “lógicos-digitais” e serviços correlatos.

*** Vide documento anexo (doc. nº 35), que comunica a incorporação da Proservvi pela ‘Fidelity National Information Services, Inc.’. A formalização de referida incorporação não foi apresentada, apesar de solicitada.**

1.1.2. Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.

CNPJ: 60.860.087/0001-07.

End.: Rua Rosa e Silva nº 104, subsolo, Santa Cecília, São Paulo/SP – CEP 01230-020.

Quadro Societário (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- TRANSPAR – BRINK’S ATM LTDA., CNPJ 43.423.003/0001-40, com endereço comercial na rua Rosa e Silva, 104, 2º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP;
- BVA – BRINK’S VALORES AGREGADOS LTDA., CNPJ 50.891.555/0001-49, com endereço comercial na Avenida Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Subsolo, Vila Gomes, Butantã, São Paulo/SP.

Administração (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- Francisco Amaral de Mendonça, RG 4.545.832-7/SSP-SP e CPF 029.165.681-15, Diretor;
- Rodrigo Guimarães Simonetti, RG M-2.686.335/SSP-MG e CPF 476.552.756-53, Diretor;
- Fernando Luiz Sizenando Silva, RG MG 409.948/SSP-MG e CPF 264.756.346-20, Diretor.

Objeto Social (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- A) a prestação de serviços de transporte de bens e valores, inclusive de dinheiro, a estabelecimentos financeiros ou a outros estabelecimentos, em veículos especialmente construídos ou adaptados para esse fim, assim como em qualquer outro meio de transporte, de sua propriedade ou de propriedade de terceiros;
- B) a guarda ou custódia de valores, inclusive de dinheiro, em cofres e caixas-fortes e em armazéns gerais de valores dotados de caixas-fortes;

- C) a conferência, contagem e preparação do numerário de clientes para depósitos em tesourarias bancárias e abastecimento de caixas eletrônicos (ATMs);
- D) os serviços de envelopamento e pagamento direto em instalações próprias ou de terceiros, de numerários destinados ao pagamento de salários de clientes;
- E) a manutenção e controle de máquinas automáticas de caixas eletrônicos (ATMs);
- F) a classificação, preparação, pré-marcação, pós-marcação, bem como procedimentos de trocas de cheques para serem transportados em carro leve às câmaras de compensação do Banco do Brasil ou aos clientes/bancos interessados;
- G) a prestação de serviços de transporte em carro leve de ativos não financeiros em geral, tais como: documentos em geral, listagem de computador, disquetes, cheques compensados e outros semelhantes; e,
- H) a prestação de serviços de vigilância e segurança patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, sejam públicos ou particulares.

1.1.3. ATP Tecnologia e Produtos S/A – ATP S/A.

CNPJ: 38.059.846/0001-70.

Endereço: SGAN Quadra 601, Conjunto L, Brasília/DF – CEP 70830-010.

Administração - Estatuto Social (Ata da 8ª Reunião do Conselho de Administração da ATP S/A), de 19 de fevereiro de 2004 – **doc. nº 03**:

Conselho de Administração:

- Tarcísio Franklin de Moura, Presidente da Associação de Bancos Estaduais e Regionais – ASBACE – Presidente;
- Juarez Lopes Cançado, Diretor Executivo da ATP S/A – Vice Presidente;
- Jair Araújo de Oliveira, representante do Banco do Estado do Sergipe S/A - Conselheiro;
- Marcos Antônio Siqueira Leite, do Banco do Estado do Piauí S/A – Conselheiro.

Objeto Social:

- Ampliar o poder de competição de seus acionistas e clientes, contribuindo para a redução de seus custos, produzindo para eles recursos, receitas e lucros e, notadamente, atuando para: a) fortalecer a imagem institucional e mercadológica; b) favorecer sua modernidade, produtividade e competitividade empresariais, através da: formação e desenvolvimento dos seus profissionais; prestação de serviços especializados de consultoria; seleção e treinamento de recursos humanos; disseminação permanente de estudos, pesquisas e trabalhos científicos que favoreçam sua atualização administrativa e tecnológica; concepção, desenvolvimento, implantação, controle e divulgação de produtos e serviços; c) exercer atividades nas áreas de processamento de documentos, prestando serviços de: retaguarda; de compensação de cheques e outros papéis; de impressão eletrônica de documentos e dados; microfilmagem de documentos; emissão, custódia e processamento de títulos, documentos e dados; administração de cartões de crédito e de débito; d) intermediar, contratar, subcontratar, gerenciar e operar serviços de apoio na área empresarial, em especial, nas áreas operacionais, financeiras e de apoio administrativo; e) locar mão de obra temporária; f) desenvolver, comercializar e operar sistemas e equipamentos de informática; g) prestar serviços de comunicação de dados por meios eletrônicos; h) realizar importação e exportação de produtos e serviços para atendimento de suas finalidades. (Grifos acrescidos)

1.1.4. Nordeste Segurança de Valores Ltda.

CNPJ: 11.013.117/0001-26.

End.: Av. Professor Andrade Bezerra, 931, Salgadinho, Olinda/PE, CEP 53110-110.

Nordeste Transporte de Valores Ltda.

CNPJ: 05.194.878/0001-29.

End.: Av. Professor Andrade Bezerra, 931, Salgadinho, Olinda/PE, CEP 53110-110.

Quadro Societário (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004 – **doc. nº 04**):

- Hilson de Brito Macedo, RG 65.862 SSP/PE e CPF 050.338.294-91;
- Zélia Freire Macedo, RG 536.5421 SSP/PE e CPF 050.338.104-72;
- Paulo Sérgio Freire Macedo, RG 653.585 SSP/PE e CPF 054.150.554-87;
- Hilson de Brito Macedo Filho, RG 175.680 SSP/PE e CPF 103.634.914-49;
- Paulo Otávio Freire Macedo, RG 2.023.519 SSP/PE e CPF 313.824.874-87.

Administração (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004)

- Hilson de Brito Macedo, RG 65.862 SSP/PE e CPF 050.338.294-91 – Diretor Presidente;
- Paulo Sérgio Freire Macedo, RG 653.585 SSP/PE e CPF 054.150.554-87 – Diretor Geral;
- Hilson de Brito Macedo Filho, RG 175.680 SSP/PE e CPF 103.634.914-49 – Diretor de Operações;
- Paulo Otávio Freire Macedo, RG 2.023.519 SSP/PE e CPF 313.824.874-87 – Diretor de Controller.

Objeto Social (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004)

- A Sociedade tem por objeto social a execução dos serviços de segurança privada, regidos pelas disposições da Lei nº 7.102, de 20.06.83, seu decreto regulamentador de nº 89.056/83, a portaria 99.295 MJ e demais e subseqüentes normas aplicáveis.

1.1.5. Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança.

CNPJ: 17.428.731/0001-35.

End.: Rua Guaratá, 633, Prado, Belo Horizonte/MG, CEP 30410-640.

Quadro Societário (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005 – **doc. nº 05**):

- TSR Participações Societárias S/A

Administração (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005):

- Eunice Leia Galina Moreli, RG 38.359.973-8 SSP/SP e CPF 050.230.548-70 – Diretor;
- Carlos Eduardo Escobar, RG 37.518.916-6 SSP/SP e CPF 513.315.940-49 - Diretor;
- Márcio Roberto Graf, RG 5.478.389 SSP/SP e CPF 807.733.388-58 - Diretor.

Objeto Social (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005):

- Transporte e a custódia de bens e valores de terceiros, a prestação de serviços de escolta armada e de pagamento e atividades afins;
- Serviços de transportes intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras;
- Serviços de segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada a pessoas, a

estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam público ou privados;

- Serviços de transporte de documentos e títulos de crédito;
- Serviços de preparação de numerário e tesouraria, bem como envelopamento e pagamento de salários e recebimento em geral. (Grifos acrescidos)

1.1.6. Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.

CNPJ: 23.245.012/0007-77.

Rua dos Pampas, 618, Prado, Belo Horizonte/MG, CEP 30410-580.

Quadro Societário (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005 – **doc. nº 06**):

- Rodoban Transportes Terrestres e Aéreos Ltda., CNPJ 25.649.955/0001-03, com domicílio na cidade de Belo Horizonte/MG;
- Ivaldo Vicente Naves, CI nº M.305.064 SSP/MG e CPF 073.936.526-68.

Administração (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005):

- Ivaldo Vicente Naves, CI nº M.305.064 SSP/MG e CPF 073.936.526-68 – Administrador.

Objeto Social (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005):

- A Sociedade tem por objeto social a prestação de serviços de transporte e custódia de valores para instituições financeiras ou não, serviços de vigilância e segurança armada, serviços de escolta e segurança pessoal nos Estados da Federação em que a mesma tiver autorização da Polícia Federal, nos termos das disposições contidas na Lei Federal nº 7.102, de 20/06/83, Decreto nº 89.056/83, de 24/11/83 suas alterações e portarias regulamentadoras do Ministério da Justiça, assim como, preparação, processamento e conferência de documentos e numerários, retaguarda e segurança da compensação de cheques e outros papéis, além de suporte e segurança para pagamentos e demaís serviços de tesouraria. (Grifos acrescidos)

1.2. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de “Terceirização” dos serviços de Retaguarda Bancária

1.2.a. Do Contrato firmado com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades bancárias de Retaguarda (Back Office) para a empresa PROSERVVI teve início em 20.08.2002, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 99260047 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos em anexo – **doc. nº 07**).

A contratação se deu com vistas à “**execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE**” (item 01.01 do Contrato).

Por força do Termo Aditivo nº 11, de 16 de novembro de 2005, foi ampliado o objeto da contratação inicial, passando a ficar a empresa Contratada também incumbida do “**processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado**” (item 01.01.01).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo os itens 01.02 e 02.01 do Contrato e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 11, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados por ela e fornecidos à Contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o “*modus operandi*” dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços se adequar ao novo modelo.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme “Manual de Especificações Técnicas”, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante transferiu ao Contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (itens 02.22 e 03.03 do Contrato).

O local da prestação dos serviços pela Contratada também recebeu atenção especial, ficando determinado no item 02.10.01 do Contrato que ele deve ser situado dentro de ambiente de Empresa Transportadora de Valores legalmente constituída. Ainda conforme os itens 13.01, 13.02 e 13.03 do Contrato, as adequações físicas necessárias ao desenvolvimento das atividades contratadas foram objeto de vistoria por parte da Contratante, como forma de aferir o atendimento ou preenchimento das normas constantes dos “manuais” do Banco, do qual resultou relatório com determinação de providências.

Contratualmente (item 02.10.03 do Contrato), a Prestadora de Serviços assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outras coisas, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente registrados pelo BRADESCO, que se intitulam seus prepostos, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (itens 02.04 e 02.04.01).

A empresa Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.02); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes dessas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo Banco; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de relatórios e sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo, a Contratante, os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

A PROSERVVI executa as rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, conforme consta do Anexo I do 12º Termo Aditivo, nos seguintes pontos:

- Rua Roberto Bosch, 375, Barra Funda, São Paulo/SP;
- Av. Amador Bueno da Veiga, 1652/58, Vila Matilde, São Paulo/SP;
- Rua Rosa e Silva, 104, Marechal Deodoro, São Paulo/SP;
- Rua André Roaí, 366/386, Rochdale, Osasco, São Paulo/SP;
- Av. Marechal Floriano Peixoto, 1166, Centro, Curitiba/PR;
- Trav. Dr. Heinzelmann, 167 e 187, Porto Alegre/RS;
- Rua Antônio Bernardo Coutinho, 118, Osasco, São Paulo/SP;
- Alameda Barão de Limeira, 627, São Paulo/SP.

Desses pontos, foram objeto de trabalho de campo, conforme relatado no item 1.1, os seguintes ambientes de trabalho:

- Agência de Serviços Marechal: Rua Rosa e Silva, 104, São Paulo/SP;
- Agência de Serviços Curitiba: Av. Marechal Floriano, 1166, Curitiba/PR;
- Agência de Serviços Porto Alegre: Trav. Dr. Heinzelmann, 187, Porto Alegre/RS;
- Site Barão de Limeira: Al. Barão de Limeira, 627, São Paulo/SP.

Em anexo (**doc. nº 08**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados nas praças de Porto Alegre/RS e Curitiba/PR.

1.2.b. Do Contrato firmado com a Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda.

Da análise da documentação apresentada, constatou-se que a BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA presta dois tipos de serviços ao BRADESCO, um relacionado à Retaguarda Bancária (processamento de envelopes de depósito em dinheiro e cheques e Malotes Personalizados) e outro relacionado à Tesouraria (processamento de numerário).

Neste tópico, será analisado somente o serviço de Retaguarda Bancária (processamento de envelopes de depósito em dinheiro e cheques e Malotes Personalizados).

Com a celebração do Contrato de Prestação de Serviços – Numerário nº 992600047-D, datado de 11.11.2002, a empresa BRINK'S assumiu a “**execução dos Serviços de Retaguarda relacionadas com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências / PAB's / BDN's do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa PROSERVVI – Empreendimentos e Serviços Ltda.**” (Contrato de Prestação de Serviços e seus anexos e Termos Aditivos em anexo – **doc. nº 09**).

Por sua vez, em 31.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 460002958, para a prestação de “**serviços de processamento de numerário e captura de cheques, que compreende: a) recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pela CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de**”

Agências, PABs, PAES, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil” (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos e Termo Aditivo - doc. nº 10).

A partir de 24.01.2006, em função do 6º Termo Aditivo ao Contrato celebrado em 11.11.2002, o objeto da contratação passou a ser a **“execução dos Serviços de Retaguarda de Agência com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e tratamento de numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências / PAB’s / BDN’s do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela empresa Proservvi – Empreendimentos e Serviços Ltda. com quem o CONTRATANTE mantém contrato”**.

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato nº 4600002958, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciado pelo seu Anexo III (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais).

Da mesma forma, tanto a empresa Contratada quanto seus empregados ou prepostos ficaram responsáveis pela observância das “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” do BRADESCO – Cláusula Décima Primeira do Contrato.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.09 do Contrato nº 992600047-D). Da mesma forma, a Contratante tem poderes para interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.04.01), em face dos poderes que avocou de efetuar a constatação, periódica, quanto à idoneidade dos trabalhadores da Contratada.

O ambiente de trabalho, bem como as operações objeto da pactuação encontram-se, por força do item 02.08.01 do Contrato nº 992600047-D, sujeitas ao monitoramento de imagens por sistema de circuito interno de TV, as quais devem ser armazenadas pela Contratada por até 30 dias úteis, podendo a Contratante requisitar tais imagens para verificação. Ainda de acordo com o item 11.01 do 6º Termo Aditivo ao Contrato celebrado em 11.11.2002, ficou estabelecida a necessidade de inspeção das instalações utilizadas pela Contratada, por meio de preposto designado pelo BRADESCO, sob pena de remanejamento de serviços para outra localidade/site, de modo a garantir adequação ao Manual de Especificações Técnicas do Banco.

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos funcionários e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

A BRINK’S executa as rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado na rua Rosa e Silva, 104, Marechal, São Paulo, conforme consta do Anexo I do 6º Termo Aditivo, nos seguintes pontos:

- Travessa Dr. Heinzelmann, 160, Porto Alegre/RS;

- Rua Monsenhor Manoel Gomes, 175, São Cristóvão, Rio de Janeiro/RJ.

Em anexo (**doc. nº 11**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de São Paulo/SP.

1.2.c. Do Contrato com a ATP Tecnologia e Produtos S/A.

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades bancárias de Retaguarda Bancária para a empresa a ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A teve início em 10.04.2006, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 460000481 (Contrato e Anexo, **doc. nº 12**).

O Contrato firmado tem como objeto a execução, pela Contratada, dos serviços de **“Retaguarda de Agências com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados das Agências do CONTRATANTE descritos em correspondência encaminhada à CONTRATADA, conforme item 01.03”** (item 01.01 do Contrato).

O escopo das atividades e o fluxo das operações estão definidos com detalhes no “Manual de Procedimento do Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado”, elaborado pelo BRADESCO e fornecido a Contratada (item 01.02), e que fazem parte integrante do Contrato.

Estabelece, ainda, o item 01.02.01 a contratação dos serviços de **“processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado”**.

Da mesma forma, os fluxos de operação dos serviços mencionados devem observar as definições estabelecidas no “Manual de Procedimentos” do BRADESCO, também entregue à Contratada e integrante da presente contratação.

Nos termos do item 02.01, ficou a Contratada obrigada a executar os serviços contratados, observando as descrições detalhadas constantes do “MANUAL”, nos horários previamente definidos no item 02.01.03..

Ainda segundo o item 02.01.04 do Contrato, o *“modus operandi”* dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo pela Contratante, cabendo ao Prestador de Serviços fazer as adequações necessárias.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme “Manual de Especificações Técnicas”, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante repassou ao contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (item 03.03 do Contrato).

Ainda conforme os itens 13.01, 13.02 e 13.03 do Contrato, as adequações das instalações físicas da Contratada, necessárias ao desenvolvimento das atividades por ela assumidas foram vistoriadas pela Contratante, como forma de aferir o atendimento ou preenchimento das normas constantes dos “manuais” do Banco.

Conforme item 02.10.03 do Contrato, a Contratada assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outros, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente registrados pelo Banco, que se intitulam seus prepostos, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01).

A Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratada interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes destas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo Banco; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de relatórios e sistema de monitoramento eletrônico (itens 02.10.02 e 02.12).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao “terceiro” contratado.

A ATP S/A, executante de rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO, foi objeto de trabalho de campo (inspeção no local de trabalho) em Fortaleza/CE.

Em anexo (**doc. nº 13**), uma Nota Fiscal de Prestação de Serviços emitida em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados em Fortaleza/CE.

1.2.d. Do Contrato firmado com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades de Retaguarda Bancária para a empresa RODOBAN teve início em 01.07.2002, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos - **doc. nº 14**).

A contratação se deu com vistas à **“execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE”** (item 01.01 do Contrato).

Por força do Termo Aditivo nº 8, de 18.10.2005, foi ampliado o objeto da contratação inicial, assumindo a empresa Contratada a incumbência de realizar o **“processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas,**

exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado” (item 01.01.01).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o item 01.02 do Contrato inicial e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 8, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados e fornecidos à contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o “*modus operandi*” dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços a adequação ao novo modelo.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme “Manual de Especificações Técnicas”, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante repassou ao Contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (itens 02.22 e 03.03 do Contrato).

O local da prestação dos serviços pela Contratada também recebeu atenção especial, ficando determinado no item 02.10.01 do Contrato que deve ser situado dentro de ambiente de Empresa Transportadora de Valores legalmente constituída.

Contratualmente (item 02.10.03 do Contrato), a Prestadora de Serviços assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outros, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente registrados pelo BRADESCO, que se intitulam prepostos do Banco, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01).

A empresa Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes destas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo BRADESCO; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02), garantindo o seu acesso ao Contratante; e) a possibilidade de acompanhamento dos serviços realizados e a produtividade de cada trabalhador, tendo em vista a obrigação da Contratada em manter armazenados, pelo prazo de 90 (noventa) dias, os relatórios e listagens de impressos relativos aos serviços prestados (item 02.12 do 7º Termo Aditivo).

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros,

documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Em anexo (**doc. nº 15**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

1.3. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de 'Terceirização' dos serviços de Tesouraria

1.3.a. Do Contrato firmado com a Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda.

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA executa, também, serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário, datado de 19.10.1998, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/Pabs/BDNs/Clientes/Banco Central ou Banco do Brasil, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/Pabs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central/Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e anexos, **doc. nº 16**).

As atividades desenvolvidas pela contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do Contratante, consubstanciados pelo seu Anexo II (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), parte integrante do contrato, para todos os efeitos legais.

Posteriormente, em data de 11.11.2002, foi celebrado o “Contrato de Prestação de Serviços – Numerário” de nº 992600047-D, cujo objeto residia na **“execução, pela CONTRATADA, dos Serviços de Retaguarda relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências/PAB's/BDN's do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa PROSERVI – Empreendimentos e Serviços Ltda.”** (Contrato em anexo, **doc. nº 09**).

Em 31.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 460002958, com vistas à prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, que compreende: a) recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pela CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de**

Agências, PABs, PAES, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil” (Contrato em anexo, doc. nº 10).

Os procedimentos e normas operacionais exigidos pelo BRADESCO foram ratificados no Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira.

Da mesma forma, ficaram a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.09 do Contrato nº 992600047-D). Da mesma forma, pode a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados pela Contratada, em face dos poderes que avocou de efetuar a constatação, a qualquer tempo, quanto à idoneidade dos trabalhadores da Contratada (item 02.04.01 do mesmo Contrato).

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item 02.04 do Contrato nº 992600047-D).

Tanto o ambiente de trabalho quanto os processos produtivos inerentes aos serviços contratados são objeto de monitoramento por imagem, mediante sistema de circuito interno de TV, com vistas a possível acompanhamento por parte da Contratante (item 02.08.01 do Contrato nº 992600047-D).

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato nº 992600047-D).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens (Contrato nº 992600047-D), reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

Por fim, reconhece a Contratante a natureza das operações realizadas pela Contratada, ao especificar no item 04.01.01 que: **“A CONTRATADA dará ao numerário tratamento de tesouraria”.**

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços nº 4600002958, a BRINK’S executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além dos endereços fiscalizados (Filial Marechal Deodoro - Rua Rosa e Silva, 104, São Paulo/SP e Filial Porto Alegre – Travessa Dr. Heinzelmann, 187, Porto Alegre/RS), nos seguintes pontos:

- Vitória/ES;
- Cuiabá/MT;
- Campinas/SP;
- São José do Rio Preto/SP.

Em anexo (**doc. nº 17**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados nas praças de Porto Alegre/RS e São Paulo/SP.

1.3.b. Do Contrato firmado com a Nordeste Segurança de Valores Ltda.

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES LTDA executa, por meio da NORDESTE TRANSPORTE DE VALORES LTDA., pertencente ao GRUPO NORDESTE, serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário e Captura Eletrônica de Cheques nº 99/4800-0015, datado de 21.06.1999, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/Pabs/BDNs/Clientes/Banco Central ou Banco do Brasil, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/Pabs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil; C) Recepção e abertura dos malotes contendo cheques recolhidos a domicílio pela própria CONTRATADA ou entregues por outras empresas transportadoras, a conferência dos valores e captura eletrônica de cheques, conforme padrões regidos pelo Banco Central ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, **doc. nº 18**).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quinto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do BRADESCO, consubstanciados pelo seu Anexo II (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), parte integrante do contrato, para todos os efeitos legais.

Posteriormente, em data de 22.10.2002, foi celebrado o “Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário” de nº 02/4800.001, cujo objeto residia na execução de **“serviços de processamento de numerário e captura eletrônica de cheques que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/PABs/BDNs/Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/PABs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, **doc. nº 19**).

Os procedimentos e normas operacionais exigidos pelo BRADESCO foram ratificados no Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira.

Em 06.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002732, com vistas à prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, ... , que compreende: a) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pelo CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de**

Agências, PABs, PAES, BDNs, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil” (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, doc. nº 20).

Novamente a questão afeta aos procedimentos e normas operacionais inerentes aos “serviços terceirizados” foram objeto de pactuação, na forma do Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato nº 4600002732.

Pelos Contratos firmados, a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos ficam responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta (Contrato nº 4600002732).

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item “f” da Cláusula 6ª do Contrato nº 4600002732).

A questão afeta ao Sigilo foi também abordada no item “l” da Cláusula 6ª do Contrato citado, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Apesar do fato de não ter sido encontrado nenhum empregado do BRADESCO no ambiente de trabalho da Contratada, tal situação encontra previsão no Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta do Contrato nº 4600002732, que estabelece a possibilidade, mediante critério do BRADESCO, de manter Preposto para acompanhamento da abertura dos malotes e conferência dos valores.

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços nº 4600002732, o GRUPO NORDESTE executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado (Filial Rua Prof. Andrade Bezerra, 931, Olinda/PE), nos seguintes pontos:

- Aracaju/SE;
- Caruaru/PE;
- Campina Grande/PB;
- Eunápolis/BA;
- Feira de Santana/BA;
- Fortaleza/CE;
- Itabuna/BA;
- João Pessoa/PB;
- Maceió/AL;
- Natal/RN;
- Patos/PB;
- Petrolina/PE;
- Salvador/BA;
- Teresina/PI;
- Vitória da Conquista/BA.

Em anexo (**doc. nº 21**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça do Recife/PE.

1.3.c. Do Contrato firmado com a Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA executa serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002731, datado de 01.06.2004, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, ... , que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, Pabs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pelo CONTRATANTE; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências, Pabs, Paes, BDNs, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, doc. nº 22).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do Banco Contratante, consubstanciados pelo seu Anexo III (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), integrante do contrato para todos os efeitos legais.

Pelo Contrato firmado, a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos ficam responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta.

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item “f” da Cláusula 6ª do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo também foi abordada no item “l” da Cláusula 6ª do Contrato, reconhecendo o BRADESCO os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Encontra, ainda, previsão no Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta do Contrato, a possibilidade, mediante critério do Contratante, de manter Preposto para acompanhamento da abertura dos malotes e conferência dos valores.

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços celebrado, a PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado (Av. Guaratã, 633, Belo Horizonte/MG), no Distrito Federal e nos seguintes Estados:

- Rio Grande do Sul;
- Goiás;
- Tocantins;
- São Paulo;
- Minas Gerais;
- Santa Catarina;

- Mato Grosso do Sul;
- Rio de Janeiro;
- Paraná;
- Espírito Santo;
- Mato Grosso;
- Bahia.

Em anexo (**doc. nº 23**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

1.3.d. Do Contrato com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.

A empresa RODOBAN executa, ainda, serviços bancários de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início também se deu em 01.07.2002, por meio do mesmo Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos - **doc. nº 14**).

A contratação, que apresentava como objeto a **“execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE”** (item 01.01 do Contrato), estabelecia o compromisso da Contratada com a adoção de providências necessárias visando à segurança do pernoite de numerário nas suas dependências (item 02.01.02), e estabelecendo, em seu item 04, os valores referentes aos serviços de “Tratamento do Numerário (procedimento de tesouraria)”.

Na forma do item 01.01 do 2º Termo Aditivo, restou consignado que o Contrato de Prestação de Serviços tinha como objetivo a **“execução dos Serviços da Retaguarda de Agência com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e tratamento de numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências/PAB’s/BDN’s do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa”**.

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o item 01.02 do Contrato inicial e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 8, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados e fornecidos à Contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o *“modus operandi”* dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços efetuar as adequações necessárias.

Como se trata de contrato único, de prestação de serviços de Retaguarda Bancária e de Tesouraria, as observações apontadas no item **“2.1.d”** são pertinentes ao presente, sendo importante reforçar que:

a) a execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01);

b) a Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: 1) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratada interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); 2) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes dessas relações (02.07); 3) o desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da contratada, mediante acompanhamento por sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02), garantindo o seu acesso ao Contratante; 4) a possibilidade de acompanhamento dos serviços realizados e a produtividade de cada trabalhador, tendo em vista a obrigação da Contratada em manter armazenados, pelo prazo de 90 (noventa) dias, os relatórios e listagens de impressos relativos aos serviços prestados (item 02.12 do 7º Termo Aditivo);

c) a questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado;

d) encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

Por fim, reconhece o BRADESCO a natureza das operações realizadas pela Contratada, ao especificar no item 04.01.01 que: **“A CONTRATADA dará ao numerário tratamento de tesouraria”**.

Em anexo (**doc. nº 15**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

2. Da ação fiscal

2.1. Dos locais inspecionados

2.1.1 Agência de Serviços (AS) Marechal / Site Marechal: Rua Rosa e Silva, 104, 1º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP

A referida inspeção foi realizada no dia 21/06/2006. No local foram encontrados trabalhadores contratados com intermediação da empresa PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., executando Serviços da Retaguarda Bancária relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado de 61 (sessenta e uma) Agências do BRADESCO, cujas rotinas envolvem a abertura dos malotes e envelopes de depósito e cobrança, o processamento de operações bancárias como o depósito em conta corrente e o pagamento/autenticação de títulos (operações de crédito e débito), a captura de cheques, a custódia e a pré-compensação de cheques.

No local foram encontrados laborando algo em torno de 150 (cento e cinquenta) trabalhadores, dos quais 30 (trinta) na condição de “estagiários”. Nos dias de grande movimentação (segundas-feiras, 5º dia útil do mês e primeiro dia útil após os feriados), o BRADESCO se utiliza de mão-de-obra temporária (diaristas) contratada com intermediação da AMCN - ASSESSORIA E CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS LTDA, CNPJ 01.795.292/0001-69, com sede na cidade de São Paulo/SP.

A empresa AMCN – ASSESSORIA E CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 01.795.292/0001-69, com endereço oficial na rua Barão de Itapetininga, 151, 4º andar, Cj. 41, Centro, CEP 01042-001, São Paulo/SP –, que atua como empresa de trabalho temporário, estando com o registro de que dispõe o artigo 5º da Lei nº 6.019/74 vencido desde 28/12/2005, conforme constatação efetuada em 21/06/2006, celebrou “Contrato de Fornecimento de Mão de Obra Temporária” com a PROSERVVI em data de 17 de janeiro de 2003, com o propósito de atender a aumento extraordinário dos serviços bancários do BRADESCO.

Nesse local (Agência de Serviço ou Site Marechal), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro do espaço físico da empresa PROSERVVI, separada daquela por divisórias, onde laboram 06 (seis) empregados registrados pelo BRADESCO, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades da “terceira” (PROSERVVI), com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas à elucidação de divergências apuradas pela “terceira”, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é efetuada, exclusivamente, por esses empregados registrados pelo BRADESCO.

2.1.2. Tesouraria da BRINKS: Rua Rosa e Silva, 104, 2º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP

No 2º andar do mesmo prédio, funciona a Tesouraria da empresa BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA, intermediadora de mão-de-obra utilizada pelo BRADESCO para a realização dos serviços de processamento de numerário e de Malotes Personalizados, tanto do BRADESCO como de seus Clientes, manipulando cheques e dinheiro.

Os serviços executados compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e de Clientes do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas ao suprimento de Agências ou Postos bancários e de Clientes do BRADESCO, ou, ainda, o depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil (serviços de Tesouraria) e o processamento de Malotes Personalizados (depósitos em cheques e dinheiro), atividade de Retaguarda bancária.

Para esses serviços o BRADESCO, com intermediação da empresa BRINKS utiliza, aproximadamente, 190 (cento e noventa) trabalhadores, servindo-se ainda da intermediadora LUANDRE LTDA., CNPJ 50.711.035/0001-07, com sede na rua Barão de Itapetininga, 46, 5º andar, Conjuntos 511 e 531, Centro, São Paulo/SP, CEP 01.042-901, cujo objeto reside no “Fornecimento e Administração de Mão-de-Obra Celetista”, mera interposição de mão-de-obra.

A relação BRINKS – LUANDRE é recente, tendo o contrato de prestação de serviços sido celebrado em 19 de abril de 2006. Desde o seu início até a data dos trabalhos de campo (21/06/2006) estiveram à disposição do BRADESCO, 79 (setenta e nove) trabalhadores.

Na Tesouraria da BRINK'S não existe uma unidade “física” de serviços do BRADESCO.

2.1.3. DSC Pólo Florianópolis: Rua Fúlvio Aducci, 775, Estreito, Florianópolis/SC

Situada no andar superior da Agência 4420-2, localizada no endereço acima, o Departamento de Serviços Descentralizados – DSC Pólo Florianópolis é o responsável pelos serviços de compensação e custódia de cheques da rede BRADESCO de todo o Estado de Santa Catarina, que tem, ao todo, 111 (cento e onze) unidades.

Para tanto, o BRADESCO mantém 68 (sessenta e oito) empregados regularmente registrados, responsáveis pelos serviços acima descritos.

O DSC Pólo Florianópolis apresenta-se como uma extensão da Agência Estreito (nº 4420-2), detentora do CNPJ 60.746.948/0347-93.

Conforme esclarecimentos prestados no local, os serviços de Retaguarda bancária ainda são executados nas próprias Agências ou Postos bancários, pelos empregados do Banco, durante ou logo após o encerramento do horário de abertura ao público.

Em que pese tal fato, existem comentários quanto ao início das contratações de mão-de-obra com intermediação de outras empresas para as atividades bancárias objeto do presente Relatório Fiscal pelo BRADESCO no Estado de Santa Catarina, o que estaria na iminência de ocorrer, usando-se a própria PROSERVVI ou, ainda, a empresa TRANSPEV PROCESSAMENTO DE DADOS LTDA.

Ainda conforme apurado, os serviços de compensação de cheques no Estado de Santa Catarina são executados pelo DSC Pólo Florianópolis, e os de Tesouraria seriam executados com intermediação de empresas de transporte de valores, tendo sido citada nominalmente a empresa PROSEGUR, que não foi objeto de inspeção.

A referida ação fiscal foi desenvolvida nos dias 20 e 28 de julho de 2006.

2.1.4. A. S. Curitiba / DSC Pólo Curitiba: Av. Marechal Floriano Peixoto, 1.166, Centro, Curitiba/PR

A diligência fiscal foi efetuada em 07 de agosto de 2006. No local foram encontrados trabalhadores a serviço do BRADESCO, contratados com intermediação da empresa PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0014-65, executando Serviços de Retaguarda relacionados com o processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do BRADESCO, mesmas rotinas verificadas na estrutura da Agência de Serviços ou Site Marechal, em São Paulo/SP, à exceção da compensação de cheques (abertura dos malotes e envelopes de depósito e cobrança, o processamento de operações bancárias como o depósito em conta corrente e o pagamento/autenticação de títulos – operações de crédito e débito nas contas dos clientes –, a captura de cheques, e a custódia de cheques).

Os serviços de Retaguarda Bancária executados pelos trabalhadores contratados pelo BRADESCO com intermediação da PROSERVVI atendem 50 (cinquenta) Agências ou Postos bancários localizados na região metropolitana de Curitiba. Já os serviços de custódia de cheques atendem cerca de 170 (cento e setenta) Agências ou Postos bancários do BRADESCO no Estado do Paraná.

Na execução desses serviços o BRADESCO utilizava 73 trabalhadores, sendo que destes 17 (dezessete) se apresentavam como “estagiários”. Nos dias de grande movimentação

(segundas-feiras, 5º dia útil do mês e primeiro dia útil após os feriados) o BRADESCO utiliza trabalhadores “diaristas” contratados com intermediação da empresa R. AGILIDADE LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA LTDA., CNPJ 05.411.783/0001-10, com sede na rua Benjamim Constant, 296, Centro, Curitiba/PR, e que, no momento da inspeção, encontrava-se com o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, de que dispõe o art. 5º da Lei nº 6.019/74, vencido. Celebrou-se Contrato de Prestação de Serviços Temporários, datado de 10 de Novembro de 2004, entre PROSERVVI e R. AGILIDADE.

Nesse local, existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro do espaço físico da empresa PROSERVVI, separada daquela por divisórias, onde laboram 07 (sete) empregados com contrato de trabalho formalizado com o Banco, e que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos demais trabalhadores contratados com intermediação das empresas acima citadas, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas à elucidação de divergências apuradas por aquela, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados com contrato de trabalho formalizado com o BRADESCO.

Segundo informes dos bancários presentes, eles se encontram vinculados ao DSC Pólo Curitiba, agência de serviços responsável pelos serviços de compensação de cheques de todo o Estado do Paraná e apoio logístico às Agências e PABs do Estado.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma subunidade da Agência Cajuru, com sede na Av. Presidente Afonso Camargo, 177, Cajuru, CEP 80.060-090, Curitiba/PR, detentora do CNPJ 60.746.948/0517-01.

2.1.5. A. S. Recife / DSC Pólo Recife: Rua do Muniz, 162, São José, Recife/PE

A diligência fiscal foi efetuada em 23 de agosto de 2006.

No local, sede da empresa NORDESTE TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 05.194.878/0001-29, o BRADESCO executa os serviços de Tesouraria, que compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e Clientes Pessoas Jurídicas do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências ou Postos bancários e Clientes, ou, ainda, depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil.

Para a execução de tais serviços o BRADESCO se utiliza de mão-de-obra 25 (vinte e cinco) trabalhadores contratados com intermediação da NORDESTE.

Situada no endereço acima, existe uma unidade descentralizada do BRADESCO, que se encontra vinculada à Ag. Dantas Barreto, CNPJ 60.746.948/0598-69, com endereço na Av. Dantas Barreto, 1.024, Centro, Recife/PE (DSC Pólo Recife).

O DSC Pólo Recife é o responsável pelos serviços de compensação e custódia de cheques e apoio logístico as Agências e Postos da rede BRADESCO do Estado de Pernambuco. Para tanto, mantém empregados formalmente registrados no seu quadro próprio, responsáveis pelos serviços acima descritos. Conforme esclarecimentos prestados no local, os serviços de Retaguarda bancária ainda são executados nas próprias Agências ou Postos do

BRADESCO, por empregados devidamente registrados pelo Banco, durante ou logo após o encerramento do horário de atendimento ao público.

2.1.6. A. S. Fortaleza: Rua Sena Madureira, 743, Centro, Fortaleza/CE

A diligência fiscal foi efetuada em 21 de agosto de 2006.

Situada no endereço acima (dentro das dependências da ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, no Térreo, separada do ambiente desta por divisórias), esta unidade descentralizada de serviços do BRADESCO encontra-se vinculada à Ag. Verdes Mares, CNPJ 60.746.948/0288-07, com endereço na Av. Floriano Peixoto, 875, Centro, Fortaleza/CE, onde se situa o DSC Pólo Fortaleza, que é o responsável pelo apoio logístico às Agências e Postos do BRADESCO do Estado de Ceará.

Trabalham na A.S. Fortaleza 05 (cinco) empregados formalmente registrados pelo BRADESCO, vinculados à Ag. Verdes Mares.

Também nesse local, a empresa ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, CNPJ 38.059.846/0048-33, intermedeia a mão-de-obra que executa os serviços de Retaguarda Bancária do BRADESCO, relacionados ao processamento dos produtos Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado, oferecidos pelo BRADESCO aos seus clientes.

A intermediação de mão-de-obra para executar os referidos serviços se iniciou em Abril de 2006, com o fornecimento de 34 (trinta e quatro) trabalhadores para o BRADESCO.

Os trabalhadores formalmente registrados como empregados do BRADESCO que laboram neste local executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da ATP, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas à elucidação de divergências apuradas pela terceira, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente contratados como empregados do BRADESCO.

2.1.7. A. S. Porto Alegre: Rua Dr. Heinzelmann, 187, Navegantes, Porto Alegre/RS

A diligência fiscal foi efetuada em 21 de agosto de 2006.

No local (Sede da empresa BRINK'S) o BRADESCO executa seus serviços de Retaguarda e Tesouraria, com mão-de-obra contratada com intermediação da PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0053-71 (Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências; Custódia de Cheques), e da própria BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 60.860.087/0112-14 (processamento de numerário, no piso superior), respectivamente.

Na execução dos serviços de Retaguarda bancária o BRADESCO utiliza a mão-de-obra de 50 trabalhadores contratados com intermediação da PROSERVVI, sendo 10 (dez) deles, por sua vez, na condição de "estagiários".

No ambiente de trabalho da PROSERVVI (Agência de Serviços Porto Alegre), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro de seu espaço físico, separado deste por divisórias, onde laboram 05 (cinco) empregados formalmente registrados pelo Banco, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da PROSERVVI, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas à elucidação de divergências apuradas pela terceira, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

Segundo informes dos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO, eles se encontram vinculados ao DSC Pólo Porto Alegre, agência de serviços responsável pelo apoio logístico às Agências e PAB do Estado do Rio Grande do Sul.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma unidade descentralizada da Agência Porto Alegre, CNPJ 60.746.948/0194-84, com endereço na Avenida Farrapos, 3852, 2º andar, Navegantes, Porto Alegre/RS – DSC Pólo Porto Alegre – Ag. de Serviços.

Para os serviços de tesouraria o BRADESCO utiliza mão-de-obra de 35 (trinta e cinco) trabalhadores contratados com intermediação da BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., localizada no Piso Superior.

2.1.8. Site Barão de Limeira: Al. Barão de Limeira, 627, Campos Elíseos, São Paulo/SP

A referida inspeção foi realizada em 12 de Julho de 2006.

No local o BRADESCO utiliza, para executar atividades de Custódia de Cheques, mão-de-obra de 28 (vinte e oito) trabalhadores contratados com intermediação da PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0002-21.

2.1.9. A.S. Belo Horizonte: Rua dos Pampas, 618, Prado, Belo Horizonte/MG

A diligência fiscal foi efetuada em 16 de agosto de 2006.

No local funciona a empresa RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 23.245.012/0007-77 que serve como intermediadora da mão-de-obra utilizada pelo BRADESCO para executar, entre outras atividades, sua Retaguarda Bancária (processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado de Agência e Postos Bancários), com as mesmas rotinas verificadas nas demais unidades congêneres. As atividades realizadas pelos trabalhadores atendem às Agências ou Postos bancários do BRADESCO da região metropolitana de Belo Horizonte.

Realizam ainda serviços de Tesouraria, quais sejam, a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, procedentes das unidades BRADESCO.

Segundo informação colhida no local, para a região de Uberlândia, o BRADESCO realiza os serviços com intermediação de mão-de-obra praticada pela PROSERVVI, em unidade localizada naquele município.

O BRADESCO utiliza a mão-de-obra de 144 (cento e quarenta e quatro) trabalhadores: 97 (noventa e sete) nas atividades de Retaguarda bancária, dos quais 33 (trinta e três) estão na condição de “estagiários”; 47 (quarenta e sete) nas atividades de Tesouraria. Toda essa mão-de-obra é intermediada pela RODOBAN.

Neste local (Agência de Serviços Belo Horizonte), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, separada do ambiente de trabalho da RODOBAN por divisórias, onde laboram 08 (oito) empregados formalmente registrados pelo Banco, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da RODOBAN, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas à elucidação de divergências apuradas pela terceira, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências e Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente registrados pelo Banco. Eles informaram que são vinculados ao DSC Pólo Belo Horizonte, agência de serviços responsável pelos serviços de compensação de cheques de todo o Estado de Minas Gerais e apoio logístico as Agências e PAB do Estado.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma subunidade da Agência Barro Preto, com sede na Rua Juiz de Fora, 286, Barro Preto, Belo Horizonte/MG, detentora do CNPJ 60.746.948/1501-90.

2.1.10. Tesouraria da Prosegur: Rua Guaratã, 633, Prado, Belo Horizonte/MG

No endereço acima funciona a Sede da empresa PROSEGUR, que pratica intermediação de mão-de-obra executora de atividades de Tesouraria (contagem e organização de numerário) para diversas Instituições Bancárias, entre as quais o BRADESCO, que utiliza mão-de-obra de 31 (trinta e um) trabalhadores.

Os serviços executados pelos trabalhadores contratados pelo BRADESCO com intermediação da PROSEGUR compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e Clientes do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências e Postos bancários e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil.

3. Da análise dos processos de intermediação de mão-de-obra para execução de serviços bancários

3.1. Análise da Situação encontrada - Retaguarda Bancária

Conforme explicitado acima, o BANCO BRADESCO contrata mão-de-obra com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. e BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., para execução das suas atividades de Retaguarda Bancária, relacionadas ao processamento dos serviços de

Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados, serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixas dos cheques), Pré-compensação e Serviços de Conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e Captura de cheques.

As atividades acima descritas envolvem a recepção dos malotes encaminhados pelas Agências e Postos do BRADESCO ou de clientes do Banco, a conferência do lacre o do material ali depositado, a preparação e tratamento de tais documentos, a captura dos cheques e dos documentos a serem processados, a validação e autenticação de títulos (tais como DARF, IPTU, Faturas de Água, Luz, Telefone, e outros documentos), operações de débito e crédito nas contas dos clientes BRADESCO (movimentações das contas) e o tratamento dos cheques, com vistas à compensação.

Nos trabalhos de campo, efetuados entre Junho e Agosto de 2006, ficou bastante evidente que os trabalhadores contratados por empresas interpostas executam serviços bancários, seguindo rotina pré-estabelecida pelo Banco (Contratante; manuais de procedimentos – **doc. nº 24 e 25**), em ambiente de trabalho do Banco (aplicativo), mediante acesso autorizado a terceiros, pelo Banco, por meio do fornecimento de senha/perfil controlado por ele.

Originalmente, as atividades ora analisadas, de Retaguarda ou Back Office, eram, executadas, exclusivamente, por funcionários formalmente registrados como empregados do BRADESCO, lotados em Agências ou Postos Bancários, durante ou logo após o expediente bancário, ou ainda em unidades destinadas a tal fim.

Conforme relato feito por empregado do Banco¹⁴², ocupante de cargo da alta cúpula da empresa, a “terceirização” (na realidade, a intermediação de mão-de-obra) de tais atividades se encontra em fase de expansão, existindo na Grande São Paulo 7 (sete) Sites ou Agências de Serviços.

Ainda conforme tal empregado, o processo de “terceirização” das atividades de Retaguarda do BRADESCO foi iniciado, experimentalmente, em 1998, tendo sido interrompido em 2000. Em 2001 teve seu reinício, permanecendo até hoje, estando em fase de crescimento gradativo. Afirmou que o presente processo não se encontra finalizado, existindo unidades (Agências ou Postos bancários) no Estado de São Paulo e em outros Estados que permanecem executando tais funções por meio de empregados devidamente registrados pelo Banco (bancários).

Conforme verificado, compete aos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO a supervisão das operações, segundo as rotinas e procedimentos definidos pelo Banco, e o controle da produção e da qualidade dos serviços realizados pelos demais trabalhadores, contratados formalmente por empresas interpostas, bem como o acompanhamento de suas atividades diárias.

Além dessas atividades, e como consequência delas, são os bancários (formalmente reconhecidos como tais) responsáveis pela verificação/resolução das inconsistências ou problemas apurados a partir da ou pela mão-de-obra intermediada pelas Contratadas (empresas interpostas), inclusive com vistas à continuidade do processamento dos documentos.

¹⁴² Com vistas à preservação do patrimônio do trabalhador, as identidades dos declarantes não serão reveladas.

Entrevistas realizadas nas Agências de Serviço com funcionários do BRADESCO confirmam o afirmado nos dois parágrafos acima.

Ainda conforme depoimento colhido de um funcionário do BRADESCO em uma das Agências de Serviço visitadas, as fitas de caixa dos operadores intermediados pelas Contratadas são, ao final, assinadas conjuntamente, pelo operador da Contratada (empregado intermediado) e por preposto (funcionário) do Banco (em anexo, Fitas de caixa recolhidas na Agência de Serviços Belo Horizonte – **doc. nº 26**).

A relação dos empregados do Banco se dá diretamente com os gestores das empresas Contratadas, identificados como Coordenadores, Assistentes de Coordenadores, Líderes ou outras funções correlatas, que se encarregam de repassar aos demais as determinações ou orientações necessárias. Tal situação, por si só, caracteriza a subordinação direta entre o BRADESCO e os trabalhadores utilizados por meio das empresas interpostas, para o alcance de seus propósitos, que se dá de forma rigorosamente hierarquizada (em anexo, organograma da estrutura da empresa NORDESTE, recolhido no Recife/PE – **doc. nº 27**).

Tal situação foi objeto de constatação em diversos ambientes de trabalho.

Como exemplo da relação direta e permanente existente entre os funcionários do BRADESCO e os gestores das empresas Contratadas, anexa-se o e-mail (**doc. nº 28**), que retrata preocupação com a qualidade dos serviços prestados e com a exposição da Instituição (BRADESCO).

Foram colhidos, ainda, relatos de empregados intermediados pelas “Prestadoras de Serviços”, cujo Contrato foi firmado mais recentemente, de que o treinamento da mão-de-obra intermediada contou com a participação, na qualidade de instrutores, de pessoal da própria Prestadora de Serviços e do BRADESCO, bem como a realização de reuniões de trabalho conjuntas, inclusive para discussão acerca da Assiduidade e Horário de Trabalho dos intermediados.

Em depoimento, um Preposto do Banco (prepostos = como são designados, pelos trabalhadores intermediados, os funcionários do Banco), afirmou que cabe aos prepostos o controle dos serviços que são feitos pelos Caixas das “Prestadoras”, bem como o volume de processamentos realizados, tais como o número de autenticações, entre outros (em anexo, Relatório parcial, com o volume dos serviços efetuados – **doc. nº 29**). Declarou, ainda, que promove treinamentos com os intermediados e emite ordens diretas a eles.

Os contatos com as Agências ou clientes, quando necessário, são feitos pelos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

As estruturas das Contratadas (intermediadoras de mão-de-obra) apresentam muita similaridade, podendo ser identificadas as seguintes áreas:

- **Recepção:** responsável pelo controle e recebimento dos malotes bancários, com conferência quanto à violação e número do lacre;
- **Preparação:** abertura, separação e preparação dos documentos para processamento. O dinheiro é encaminhado às Tesourarias, quando existentes no local de trabalho ou aos Prepostos do Banco, quando estas não existem no local de serviços;

- **Envelopes (pessoa física):** realizam operações de captura de cheques e títulos bancários (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), a validação e autenticação de títulos bancários ou contas diversas, operações de depósito em dinheiro e/ou cheques, por fim, operações de crédito e débito das contas bancárias dos clientes BRADESCO, todas originárias dos serviços de auto-atendimento (Depósito Expresso e Multi Expresso) de pessoas físicas. Fazem conferência de cheques, tais como quanto à assinatura do titular, quando cliente do BRADESCO, e ainda, o seu preenchimento, os valores nele expressos, avaliam a questão dos limites e fazem a devolução de cheques (em anexo, comprovante da efetivação de depósito em dinheiro efetuado por cliente BRADESCO e tabela de códigos para devolução de cheques, documentos recolhidos na A. S. Belo Horizonte – **doc. nº 30**);
- **Malotes/Pessoas Jurídicas:** realizam operações de captura de cheques e títulos bancários (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), a validação e autenticação de títulos bancários ou contas diversas, operações de depósito em dinheiro e/ou cheques, por fim, operações de crédito e débito das contas bancárias dos clientes BRADESCO, todos originários dos serviços de auto-atendimento (Malote Personalizado), de clientes Pessoas Jurídicas. Também fazem conferência de cheques (em anexo, documentos de ocorrências, relacionados ao processamento dos serviços bancários – **doc. nº 31**);
- **Contabilidade:** acertos de contas (apuração das diferenças);
- **Pesquisa:** arquivamento e pesquisa de documentos bancários (em anexo, Planilha de documentos para pesquisa, recolhido na A S Belo Horizonte - **doc. nº 32**);
- **Custódia:** captura e guarda de Cheques Pré-Datados, para compensação futura;
- **Compensação ou Pré-Compensação:** envolve a captura (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), separação e preparação dos cheques para compensação pelo Banco Central ou Banco do Brasil.

O ambiente de trabalho é todo monitorado eletronicamente, por meio de câmeras de vigilância com circuito interno, como forma de garantir a transparência das operações e possíveis responsabilizações. Tal procedimento é objeto dos Contratos celebrados.

Diariamente são elaborados relatórios de produtividade pelas intermediadoras (Contratadas), os quais são repassados ao Contratante (modelo em anexo, **doc. nº 33**).

O processo operacional executado pelos trabalhadores contratados com intermediação das contratadas também é objeto de avaliação periódica interna por parte do Banco (Contratante), conforme se percebe pelo Check-List em anexo (**doc. nº 34**).

A questão do Sigilo Bancário reportada nos Contratos de “Prestação de Serviços” é elucidativa, no que se refere aos “serviços” objeto das contratações (retaguarda bancária) e à natureza de tais serviços.

A matéria encontra previsão legal na Lei Complementar nº 105, de 10 de janeiro de 2001, que estabelece em seu artigo 1º que “**as instituições financeiras conservarão sigilo em suas operações ativas e passivas e serviços prestados**”.

Segundo o § 1º do art. 5º do citado diploma legal, **“consideram-se operações financeiras, para os efeitos deste artigo: I – depósitos à vista e a prazo, inclusive em conta de poupança; II – pagamentos efetuados em moeda corrente ou em cheques; ...”**

3.2. Análise da Situação encontrada - Tesouraria

Conforme explicitado acima, o BRADESCO contratou mão-de-obra com intermediação das empresas BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA., GRUPO NORDESTE e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., para executar os serviços de Tesouraria Bancária, relacionados com o processamento (conferência, preparação e emalotamento) de numerário de suas Agências ou Postos de Atendimento.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores intermediados envolvem a recepção dos malotes encaminhados pelas Agências e Postos do BRADESCO, a conferência do lacre o do material ali depositado, e a conferência, preparação e emalotamento do numerário, na forma estabelecida pelo Banco.

Divergências quanto aos valores declarados pelo Cliente e os efetivamente alocados nos Envelopes, bem como ocorrências como numerário dilacerado ou falso, são objeto de elaboração de Relatório de Ocorrências, que são apreciados pelo Contratante (BRADESCO).

Nos trabalhos de campo, efetuados entre Junho e Agosto de 2006, ficou bastante evidente que os serviços executados pelos trabalhadores contratados com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, denominados pelo Banco como sendo de mero Processamento de Numerário são, na verdade, de serviços de Tesouraria, executados conforme rotina pré-estabelecida pelo Banco (manuais de procedimentos), em ambiente de trabalho por ele monitorado e sujeito a suas Auditorias ou Inspeções. Os serviços executados pelos “terceiros” são avaliados constantemente pelo Banco (Contratante), inclusive no que se refere à qualidade.

Segundo declaração de funcionário do BRADESCO, diariamente Prepostos do Banco são encaminhados às Tesourarias para fins de acompanhamento e fechamento das operações.

Trabalhador contratado por meio de uma Prestadora de Serviços informou acerca da existência de reuniões para tratar de problemas operacionais; que os Prepostos do BRADESCO têm acesso ao ambiente de trabalho com vistas à fiscalização do processo e do cumprimento das rotinas e procedimentos constantes do Manual de Procedimentos. Também verificam se a quantidade de trabalhadores está de acordo com o número contratado, ou se é suficiente para a execução dos serviços existentes. Nesses casos, solicitam adequações.

4. Da ilegalidade das contratações

A tentativa do BRADESCO, de repasse das atividades de Retaguarda Bancária e Tesouraria a “terceiros”, nos ambientes fiscalizados, bem como em todo o Brasil, utiliza a mão-de-obra de algumas centenas de trabalhadores, muitos deles na condição de ‘estagiários’ ou ‘trabalhadores temporários diaristas’, alguns contratados por meio de empresas de trabalho temporário que nem sequer mantêm válido o registro de que dispõe o art. 5º da Lei nº 6.019/74.

A conclusão a que se chega, pela análise do constatado no trabalho de campo e da documentação solicitada e apresentada, é a de se tratar de contratação de mão-de-obra por

empresas interpostas para realizar serviços tipicamente bancários, integrante da gama de serviços pertencentes a sua atividade finalística, atividades estas que são realizadas de forma permanente pelas instituições bancárias e integrantes do portfólio de serviços que vendem aos seus clientes.

Em assim sendo e por si só, resta vedada a sua transferência a terceiros, na esteira do que estabelece a Súmula nº 331 do TST, sendo ilegal a contratação efetuada.

E mais. O próprio contrato celebrado entre as partes demonstra a ingerência da Contratante (Banco) nos processos produtivos das Contratadas (empresas interpostas), que se apresenta na forma do estabelecimento de horários para a realização das atividades, a forma da execução (*modus operandi*), os meios de produção (aplicativos do banco), o controle dos ativos humanos da empresa, entre outras pactuações. O controle do processo de trabalho, a sua qualidade e o tempo de execução são todos administrados pelo Banco, que, nada mais fez do que contratar trabalhadores por empresa interposta, para a realização de atividades permanentes inerentes a sua atividade finalística, vital ao alcance de seus objetivos como empreendimento privado, portanto, não passível de transferência a terceiros.

A subordinação jurídica e a pessoalidade restam evidenciadas pelo acima relatado.

A subordinação direta (pessoal) ocorre na forma do acompanhamento *in loco*, pelos prepostos do BRADESCO, do processo produtivo realizado pelos trabalhadores formalmente registrados como empregados das Contratadas (empresas interpostas), supervisionando e avaliando, em tempo real, os serviços, mediante contato direto entre os prepostos e os empregados das empresas interpostas aos quais elas atribuíram responsabilidades pela “gestão” dos processos produtivos, numa tentativa de mascarar a relação de subordinação que existe entre todos os trabalhadores e o Banco.

A ilegalidade da matéria é patente, tendo o Contratante feito previsão quanto a possível reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a sua pessoa, imputando, por meio de Cláusula Contratual, responsabilidade exclusiva às Contratadas, na forma do transcrito abaixo:

“... a CONTRATADA reconhece, expressamente, que a execução dos serviços ora contratados, não gerará qualquer relação de emprego entre o CONTRATANTE e os empregados e ou prepostos da CONTRATADA, sendo que a CONTRATADA assume neste ato, de forma irrevogável e irretratável, a sua integral e exclusiva responsabilidade por toda e qualquer eventual reclamação trabalhista proposta contra o CONTRATANTE, por seus empregados e ou prepostos, em função dos serviços prestados em relação a este Contrato, mesmo que houver legislação, jurisprudência e/ou outra qualquer circunstância de caráter judicial que possa provocar interpretação diferente. Na hipótese do CONTRATANTE ser instado a efetuar pagamento de direitos trabalhistas, postulados por empregados da CONTRATADA, este deverá ressarcir de imediato o CONTRATANTE, quanto ao valor desembolsado, autorizando-o, inclusive, a reter tal valor de qualquer importância que lhe for devida” (vide Contratos de Prestação de Serviços).

5. Das Condições de Segurança e Saúde dos ambientes fiscalizados¹⁴³

¹⁴³ Vide Apêndice B (Relatório das Condições de Segurança e Saúde dos trabalhadores nos ambientes fiscalizados)

5.1. Quanto aos aspectos relacionados à Saúde e à Segurança no Trabalho

5.1.1. Abrangência

Nesta parte do relatório são apresentadas considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. São abordados os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores encontrados nos locais de trabalho inspecionados. Foram objeto desse olhar os ambientes e as atividades de Retaguarda Bancária, suas tarefas e as condições sanitárias e de trabalho.

5.1.2. Características físicas das tarefas

Atividades desenvolvidas: processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados, incluindo a recepção de malotes bancários, abertura, separação e preparação dos documentos de acordo com os serviços a serem executados, captura de cheques, autenticação de títulos e depósitos nas contas dos clientes (operações de débito e crédito) efetuados em ambiente de trabalho – aplicativos – do BRADESCO, pré-compensação de cheques, acerto contábil, guarda do registro dos documentos processados (fitas de caixa), e a custódia de cheques, conforme já descrito anteriormente.



Foto 1: Trabalhador contratado por intermédio de empresa prestadora de serviços em atividade de Preparação de documentos bancários para processamento – comum em todas as Prestadoras de Serviço.



Foto 2: Trabalhadores contratados por intermédio de Prestadora de Serviços em atividade de processamento dos serviços bancários oferecidos pelo BRADESCO (munidos de micro-computador, trabalhando em ambiente de trabalho do Banco - aplicativo, de máquina de captura de código de barras e de máquina caixa).

Das condições das edificações e das condições sanitárias dos estabelecimentos: Os pisos dos locais de trabalho não apresentam saliências ou depressões. A circulação ou a movimentação de materiais e de pessoas são adequadas. Os locais destinados às refeições e o fornecimento de água apresentam condições higiênicas.



Foto 3 – Visão geral de parte do ambiente de trabalho de Prestadora de Serviços. Observe-se a uniformidade dos postos de trabalho no quais os trabalhadores fazem uso de terminais de computadores.

Da organização do trabalho: Conforme já explicitado, as atividades são executadas observando as rotinas e procedimentos estabelecidos pelo BRADESCO, que acompanha e supervisiona todo o processo produtivo. Para a execução dos serviços, grande parte dos trabalhadores se utiliza de microcomputadores, acessando o aplicativo do Banco, de máquinas de captura de código de barras e de máquinas caixas.

Os dias de “picos” (começo de mês, pós-feriado e segundas-feiras) são os dias 1º, 5, 10 e 30 de cada mês, segundas-feiras e pós-feriados. Os documentos chegam acondicionados em grandes sacos, entregues por empresa de transporte de valores.

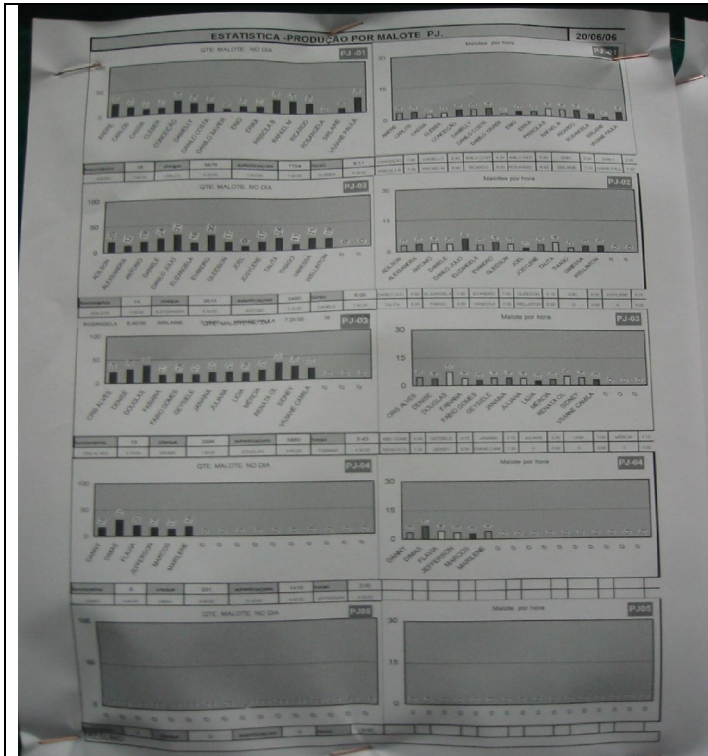


Foto 4: Documentos afixados no mural identificando a produtividade e o alcance ou não das metas impostas pelo banco.

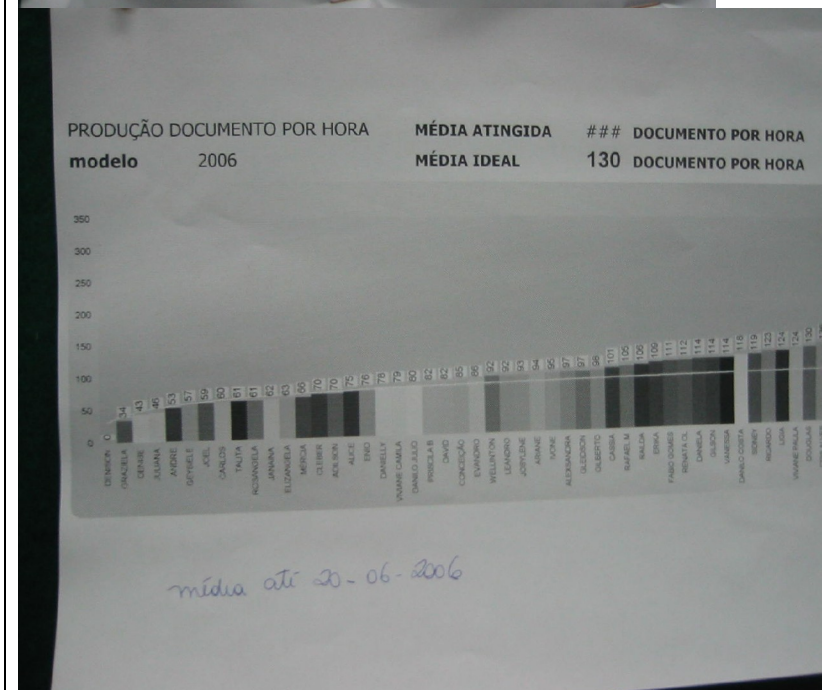


Foto 5 Documentos afixados no mural identificando a produtividade e o alcance ou não das metas impostas pelo banco.

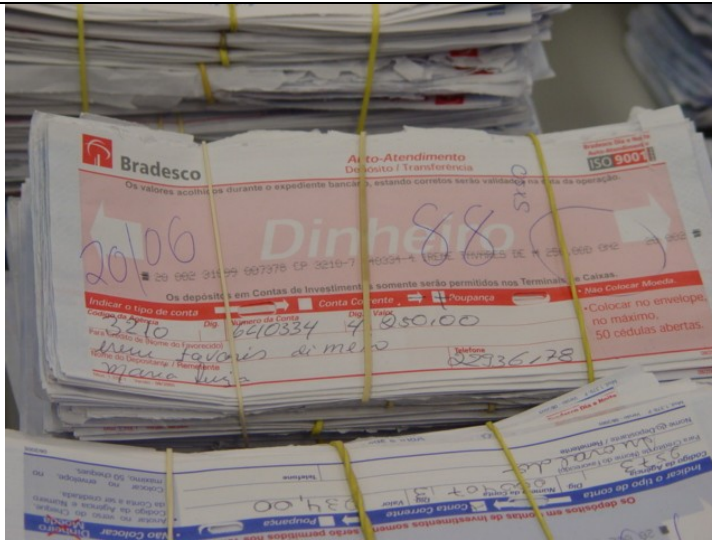


Foto 6: Diferentes imagens dos documentos dos clientes do banco sendo manipulados pelos trabalhadores contratados por intermédio das Prestadoras de Serviços, bem como dos malotes recebidos.



Foto 7



Foto 8: Malotes recebidos das agências com numerários, envelopes e pastas de clientes para que os pagamentos, depósitos e cheques sejam processados pelos "terceirizados"



Foto 9: Malotes recebidos das agências com numerários, envelopes e pastas de clientes para que os pagamentos, depósitos e cheques sejam processados pelos “terceirizados”



Foto 10: Trabalhadores contratados por intermédio de empresa “prestadora de serviços” capturando documentos bancários e autenticando tais documentos.



Foto 11: Trabalhadores de empresa “prestadora de serviços”, com contratos de estagiários, autenticando documentos bancários.

Mobiliário: Os postos de trabalho dos trabalhadores são constituídos por mesas com superfície de trabalho fixas, não ajustáveis, algumas com bordos arredondados, outras não, com características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais, como, por exemplo, dificuldade de posicionamento e mobilização dos membros inferiores e superiores. Em unidades como a de Curitiba, por exemplo, os móveis estão em adiantado estado de deterioração. Os espaços de trabalho não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores. Há insuficiência de local adequado onde os trabalhadores possam guardar seus pertences.



Foto 12: Bancada de trabalho fixa, não adaptável. Imagem focada na bancada, no plano de trabalho do posto do trabalhador, mostrando que ele é fixo, e não permite a adaptação do plano de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores.

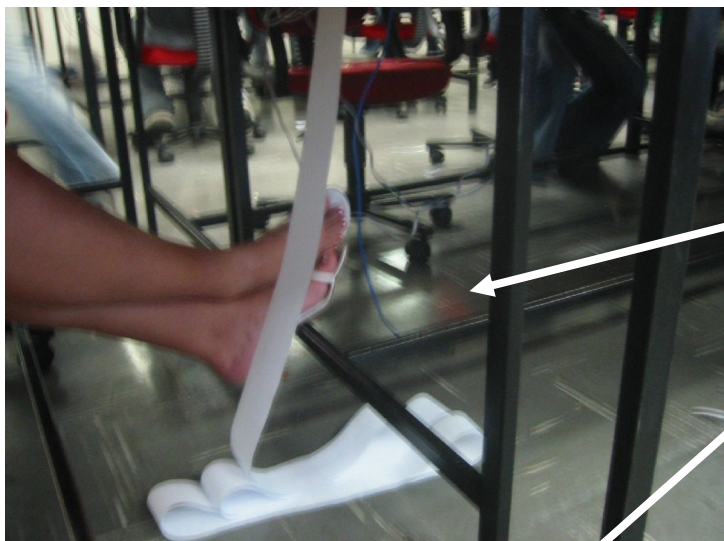


Foto 13: Bancadas de trabalho fixas, não adaptáveis, e sem apoio para os pés.



Foto 14: Bancadas de trabalho fixas, não adaptáveis, e sem apoio para os pés.

Das condições de conforto: Existem postos de trabalho com níveis de iluminação inferiores ao mínimo preconizado (300 lux para trabalho com teclado e 500 lux para leitura de documentos). No Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da unidade de Porto Alegre há a identificação de postos com até 120 lux, e em Belo Horizonte de 250 lux.

5.2. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O documento apresentado pelo BRADESCO não identifica riscos biomecânicos, organizacionais e psicossociais, tampouco considera os trabalhadores contratados por intermédio das empresas prestadoras de serviços, identificando somente os riscos de ordem **ergonômica**.

Falta caracterizar os riscos próprios das atividades administrativas, de supervisão e de atendimento por posturas inadequadas, com efeito crítico sobre a coluna vertebral. Não há diferenciação no enquadramento de riscos entre as atividades, notadamente quanto ao grau do risco.

5.3. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

O documento apresentado pelo BRADESCO identifica as funções, riscos, os exames necessários para o controle desses riscos e as orientações para a avaliação clínica.

Os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) não identificam riscos ergonômicos (organizacionais e movimentos repetitivos) para trabalhadores sujeitos a esse tipo de situação no trabalho, explicitando a ausência de riscos ocupacionais.

No PCMSO da empresa não há evidência da necessidade de exames periódicos a cada 120 dias, como indicado. Não há a evidência de que tenha ocorrido a coleta de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, tais como os dados referentes à sintomatologia e eventos subclínicos que,

sabidamente, conforme bibliografia nacional e internacional, podem ser relacionados ao trabalho.

5.4. Outros elementos da tarefa

Existem diferentes componentes das tarefas (resumidamente o que tem que ser feito – objetivos, metas, qualidade exigida, entre outros, nas condições necessárias – equipamentos, ferramentas, acesso a informações, qualidade do ambiente, entre outros), e grande parte destes não são contemplados nos documentos do Banco que se referem à identificação e controle dos riscos relacionados com o trabalho.

Caso exemplar é o aumento considerável da carga horária de trabalho dos trabalhadores, na busca da produtividade e qualidade exigida pelo BRADESCO, o que os tem sujeitado a jornadas superiores a 12 (doze) horas e a conseqüente redução do intervalo interjornada mínimo de 11 horas consecutivas entre um dia e outro de trabalho, entre outros, condição, às vezes imperiosa para a continuidade da relação de trabalho, fato constatado em relação aos trabalhadores diaristas contratados por intermédio das empresas de trabalho temporário e das próprias “prestadoras de serviço”.

6. Considerações finais (Saúde e Segurança)

Conforme conclusão constante do Apêndice B, as condições de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores colocados à disposição do BRADESCO, por intermédio das empresas “prestadoras de serviço” e suas subcontratadas, proporcionadas pelo Banco, expõem os trabalhadores a fatores de risco que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho.

7. Conseqüências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)

Alguns das conseqüências maléficas da contratação de mão-de-obra por empresa interposta levada a efeito pelo BRADESCO são elencados abaixo:

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros);
- Sujeição à condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);

- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação BRINK'S x LUANDRE; intermediação de mão de obra temporária por empresa sem registro válido – relação PROSERVVI x AMCN e PROSERVVI x R. AGILIDADE);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

8. Conclusões

Das observações da realidade encontrada, da análise dos documentos apresentados e com embasamento na legislação vigente (Constituição da República de 1988, Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT, Lei nº 8.036/90, IN MTE nº 03/97, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência - Súmula TST nº 331 e 239), resumidos no Apêndice A “Fundamentação Jurídica”, constatou-se a ilegalidade na contratação de mão-de-obra, pelo BRADESCO, para execução de serviços tipicamente bancários (Retaguarda Bancária e Tesouraria), de caráter permanente, integrantes de sua atividade fim.

A simples constatação de se tratar o objeto do “repasse a terceiros”, de atividade fim do Contratante (Banco), nos termos da Súmula 331 do TST, já basta para a caracterização da ilegalidade dos Contratos firmados, e reconhecimento da relação empregatícia diretamente com o Tomador de Serviços (Banco), na esteira do que estabelecem os seus incisos I e III.

Da mesma forma, as relações originadas pelas empresas prestadoras de serviços com terceiros (empresas de trabalho temporário, empresas de locação de mão de obra celetista, Agentes de Integração de Estágios, etc.) não podem ser aproveitadas pelo Tomador dos Serviços (BRADESCO), pelo fato de não ter este participado das relações, e em função da afronta à legislação vigente.

Ainda assim, verifica-se, pelos contratos de “prestação de serviços” celebrados pelo BRADESCO com os intermediadores de mão-de-obra, para execução de serviços de Retaguarda Bancária e Tesouraria, a completa subordinação jurídica destes para com aquele, na forma do estabelecimento de toda a rotina e procedimentos a serem observados, o controle dos meios de produção e da força de trabalho, o acompanhamento da produtividade e da qualidade dos serviços e, por fim, a supervisão das tarefas repassadas aos “terceiros”.

A personalidade resta configurada pelos controles da força de trabalho, que vai desde a exigência de pré-requisitos, como os atestados de idoneidade, até a liberação de acesso aos ambientes de trabalho por meio de Cartões de Serviço, passando pela possibilidade concreta de auditorias ou fiscalizações sobre os serviços e as pessoas que o executam.

Tais características também são inerentes aos trabalhadores intermediados por empresas de trabalho temporário ou empresas de colocação de mão de obra celetista, e ainda aos pretensos estagiários, sujeitos e subordinados a todos os comandos e dispositivos impostos pelo Banco aos seus 'prestadores de serviços'. Ressalte-se que os "estagiários" compõem a mão-de-obra ainda mais barata, e totalmente desvirtuado está o instituto do estágio, vez que não há, no exercício das atividades, qualquer prática em complementação à teoria recebida na instituição de ensino, na linha de formação específica do estudante, sobressaindo-se o aspecto produtivo sobre o educativo, tudo contrariando os princípios que regem o estágio (ato educativo, assumido pela instituição de ensino, curricular e complementar do ensino), conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 6.494/77(estágio) e Resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE).

Por outro lado, ainda que o trabalho de campo tenha sido feito em apenas parte dos locais de trabalho constantes dos Anexos dos Contratos de "Prestação de Serviços" analisados, com ampla amostragem em diversos Estados da Federação, verifica-se que a realidade fática, quando presente a realização de Atividades Bancárias por empregados contratados pelos bancos com intermediação de "prestadoras de serviços," em nada difere em função da empresa interposta, na esteira do que determinam os Contratos de "Prestação de Serviços", que também em muito se assemelham.

Nesta esteira, resta necessário reconhecer que todo o processo implementado pelo BRADESCO, de contratação de mão-de-obra por empresa interposta, salvo nos caso excepcionais de trabalho temporário nos termos da Lei nº 6.019/74, para realização das atividades de Retaguarda Bancária e Tesouraria, afronta o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como a inteligência dos preceitos contidos na Súmula 331 do TST, os princípios basilares do Direito de Trabalho (proteção, primazia da realidade, identificação legal do empregado e do empregador, integração do trabalhador à empresa etc.), o que atrai a incidência da norma insculpida no art. 9º da CLT, que afirma serem nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das leis do trabalho.

Assim, em face do narrado, e da análise dos documentos a que a Inspeção do Trabalho teve acesso em função dos trabalhos de campo, lavrou-se o presente Auto de Infração, capitulado no art. 41, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, por manter 1693 (um mil seiscentos e noventa e três) empregados sem o devido registro em Livro, Ficha ou Sistema Eletrônico competente, considerando como tais todos os trabalhadores encontrados ou alcançados pelas ações fiscais, intermediados por empresas "terceiras", prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do Banco, com personalidade e subordinação, através de contratos que não atendem aos requisitos de uma terceirização lícita, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, nos termos da Súmula nº 331 do TST, e artigos 2º, 3º, 8º e 9º da CLT.

São Paulo/SP, de de 2006.

Paulo Antonio Barros Oliveira

Maria Cristina Serrano Barbosa

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

Gustavo Gonçalves Silva
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

Eduardo João da Costa
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

Luis Alexandre de Faria
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

José Maria Coutinho
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Maria de Lourdes G. F. Moure
Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebi em / /

BANCO BRADESCO S.A.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.